

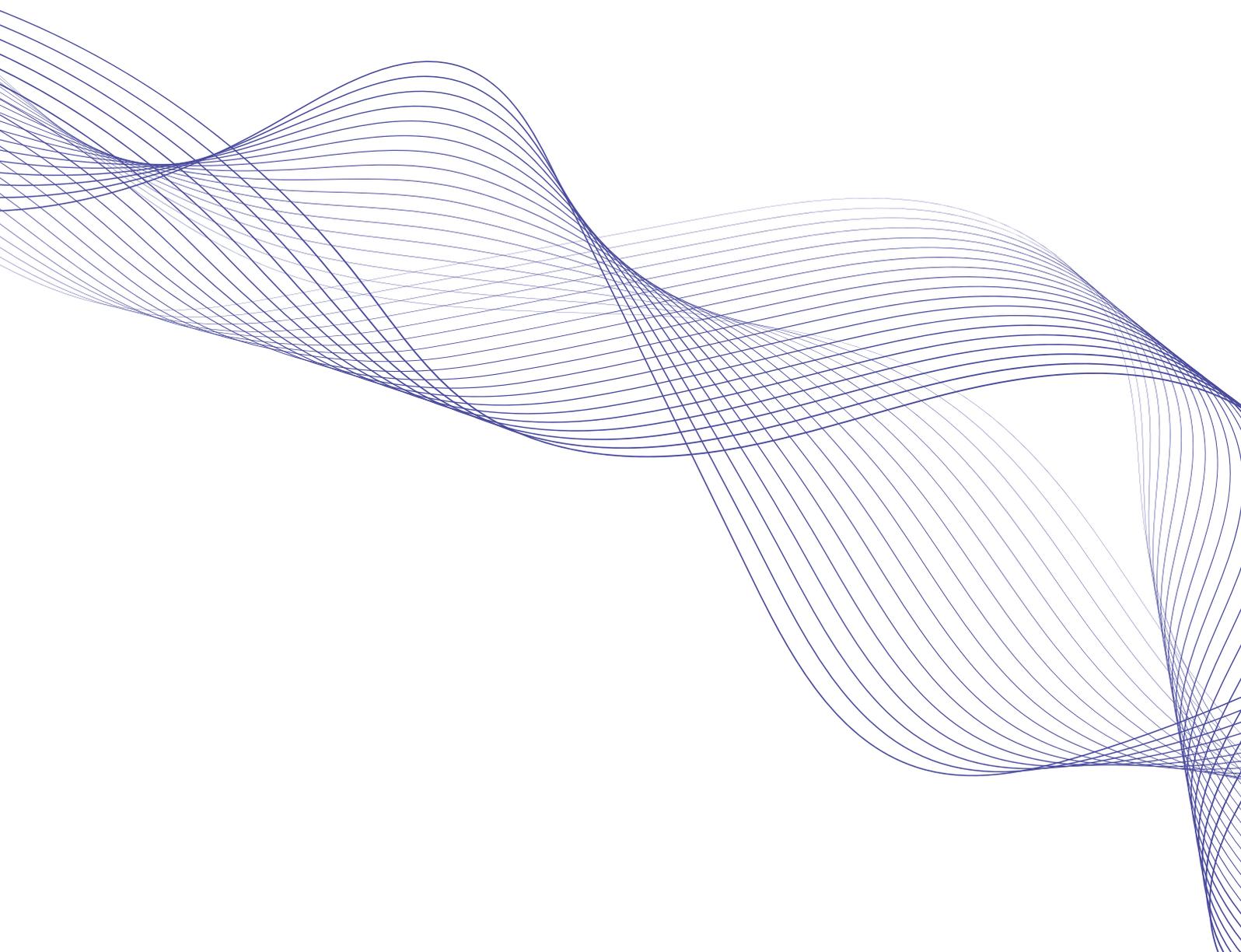
**DAIFUKU**

Automation that Inspires

ダイフク サステナビリティ報告

---

2 0 2 4

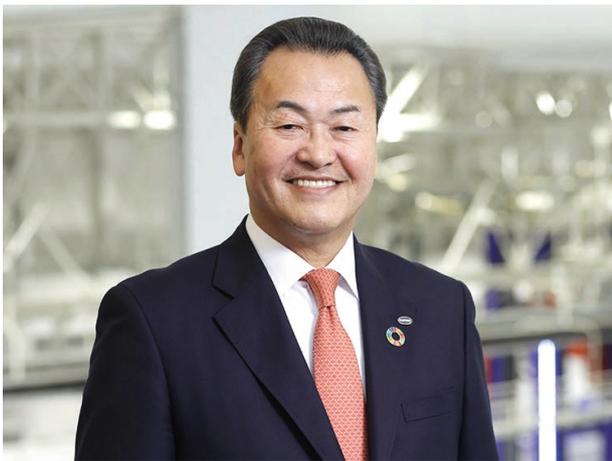


# 目次

社長メッセージ	2	社会	80
担当役員メッセージ	3	労働安全衛生	80
ダイフクの価値創造	5	品質保証	86
製品による環境・社会への貢献	11	サプライチェーンマネジメント	89
ダイフクのサステナビリティ	18	人権	94
サステナビリティ経営	18	ダイバーシティ&インクルージョン	99
マテリアリティ	21	人材育成	103
サステナビリティアクションプラン	24	職場環境	106
スマート社会への貢献	25	ガバナンス	113
製品・サービス品質の維持向上	28	コーポレートガバナンス	113
経営基盤の強化	30	コンプライアンス	121
人間尊重	34	リスクマネジメント	124
事業を通じた環境貢献	38	ESG データ	131
サステナビリティの社内浸透	41	社外からの評価	134
ステークホルダーエンゲージメント	44	編集方針	137
イニシアチブへの参加	49		
環境	52		
環境経営	52		
気候変動	59		
汚染防止と資源循環	71		
生物多様性保全	75		

## 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。

2021年度よりスタートした3カ年の中期経営計画「Value Transformation 2023」および「サステナビリティアクションプラン」が2023年度をもって終了し、2024年5月に長期ビジョン「Driving Innovative Impact 2030」および「2027年中

期経営計画」を公表しました。未来の社会像や課題を想起したうえで、私たちが2030年にありたい姿を経済価値・社会価値の両面から設定し、その実現に向けて取り組むべき枠組み・重要課題（マテリアリティ）を軸に、2027年までの計画を策定しました。当社の事業活動それ自体が、サステナビリティを含めた社会的な価値の創出につながるの考えのもと、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対して、グループ一体となって取り組みを加速していきます。さらに、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、グループ内での取り組みに加え、お客さまやサプライヤーの皆さまと連携を強化していくことが、より一層重要になると考えています。

当社グループは、経営理念および長期ビジョンのもと、前例に捉われない柔軟で創造性豊かな発想力と既存の枠組みを変革していく実行力により、グループ一体となってさらなる飛躍を目指します。

2024年8月

株式会社ダイフク  
代表取締役社長 下代 博

## 担当役員メッセージ

長期ビジョンのもとで目指すべき経済価値と社会価値を創出し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



### 長期ビジョンおよび新中期経営計画の策定

ダイフクグループは、2024年5月に長期ビジョン「Driving Innovative Impact 2030」および「2027年中期経営計画」（以下、本中計）を公表しました。2030年のありたい姿である長期ビジョンと、その中間点と位置付けた本中計において、経済価値と社会価値双方の視点を踏まえた統合目標を設定し、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。

サステナビリティに対する取り組みは、2021年度から2023年度にかけて「サステナビリティアクションプラン」に設定した5つのテーマ・18のマテリアリティのもとで推進してきましたが、2024年度以降は、本中計における長期ビジョン実現に向けた10の枠組みとそれらに紐づくマテリアリティ（重要課題）に沿って、グループ一体となって推進していきます。

掲げた長期ビジョンのもと、未来を見据えた取り組みをより一層加速させ、目指すべき経済価値と社会価値を実現したいと考えます。

> 長期ビジョン・中期経営計画  
> マテリアリティ

### より高い水準で社会の期待に応える

これまでESG（環境・社会・ガバナンス）やSDGs（持続可能な開発目標）に対し、積極的な取り組みを進めてきましたが、今後はより一層高い水準で社会の要請に応えていく必要があると感じています。

2023年5月には「ダイフク環境ビジョン2050」を改定し、2030年の環境目標の引き上げを図りましたが、重点領域の

一つである「気候変動への対応」について、当初設定した目標を前倒して達成できる見込みとなったことから、2024年5月にさらなる見直しを図りました。2030年の自社CO<sub>2</sub>排出量（スコープ1およびスコープ2）の削減目標（2018年度比）を50.4%から60%へと上方修正したほか、再生可能エネルギー由来の電力比率について目標を新設し、2030年に80%（日本は、2027年に100%を達成見込み）を目指します。当社のCO<sub>2</sub>排出量の大部分を占める、調達活動や当社製品の稼働に伴う排出量（スコープ3）についても2030年の目標の達成を目指し、主要サプライヤーに対する排出量削減に向けた働きかけや、当社製品・システムのさらなる効率化、省電力化などに引き続き注力していきます。

また、当社グループは持続可能なサプライチェーンを構築することを重要課題の一つと捉えており、2024年1月に取引先の皆さまに遵守いただきたい基準を示す「サステナブル調達ガイドライン」を新たに策定しました。本ガイドラインは、法令遵守にとどまらず、国際的に認識された規範や原則等を尊重することを求めており、気候変動や人権問題等、多岐に渡る社会課題の解決に向けて取引先の皆さまとともに歩みを進めていきたいと考えています。

### さらなる成長を実現するための組織づくり

人的資本に関する取り組みについても引き続き重要課題と位置付けており、本中計では前中期経営計画の取り組みをさらに深めていきます。

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、変化の速い事業環境を捉えてイノベーションを創出していくためには、部門間の人材の流動性を高めて適所適材を実現し、社内にあるノウハウを効率的に共有・展開できる仕組みが必要です。こうした課題認識のもと、より全社的な視点でグループ全体の人材を管理できる基盤の構築を目指しています。2023年度には、キーポジション（主要幹部職）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、運用を開始しました。グループ内の人材の経験・スキルの見える化をさらに進めるとともに、計画的な育成・配置を実施し、キーポジションに対する充足度の目標達成を目指します。さらに国内では、2023年度に新設した社内公募制度および社内出向制度の運用を拡大していく予定です。

また、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な課題です。CTO（Chief Technology Officer）やCPO（Chief Production Officer）・CIO（Chief Information Officer）とも連携を深めつつ、中長期的な成長を支える人材像の明確化、その確保・育成に向けた戦略の策定、実行を進めています。本中計では、グループ内のさまざまな職種においてAIやDX等に関するトレーニングを強化するとともに、高い専門スキルを持つ人材を対象とした新たな制度や施策を検討していきます。

## サステナビリティ・ガバナンスの強化

中長期的な企業価値の向上に重きを置いた議論のさらなる活性化と、認識された重要課題への対応力強化を図るため、当社は2024年度、サステナビリティに関する委員会体制の見直しを図りました。サステナビリティに関する重要課題については、2020年度から2023年度にかけてCEOを委員長とするサステナビリティ委員会を中心に対応を進めてきましたが、これを「サステナビリティ経営委員会」およびその下部組織である「サステナビリティ推進委員会」に再編しました。前者で本中計をはじめとする戦略の進捗・成果の確認や経営

戦略上の重要な議論を行って経営の高度化を図り、後者が経営戦略に基づき、実務レベルのより具体的な施策を検討・実行します。各委員会の役割を明確化し、これらを両輪で機能させることで、サステナビリティへの取り組みの実効性を高めていきます。

## 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、今後もステークホルダーの皆さまと対話を重ね、企業価値の向上と持続可能な社会の実現に向けて挑戦を続けていきます。引き続き一層のご指導、ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

2024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

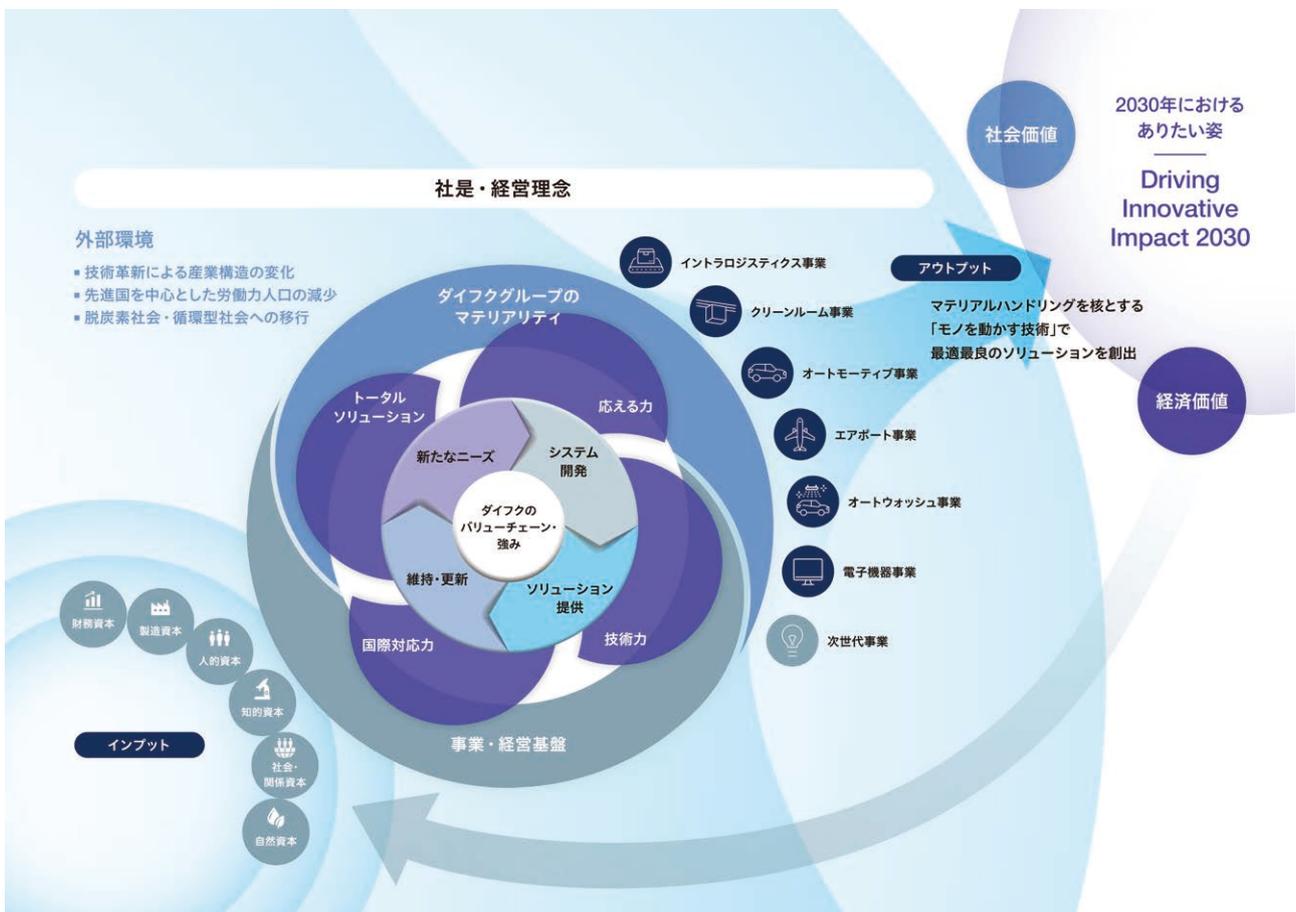
田久保 秀明

# 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「モノを動かす、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、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



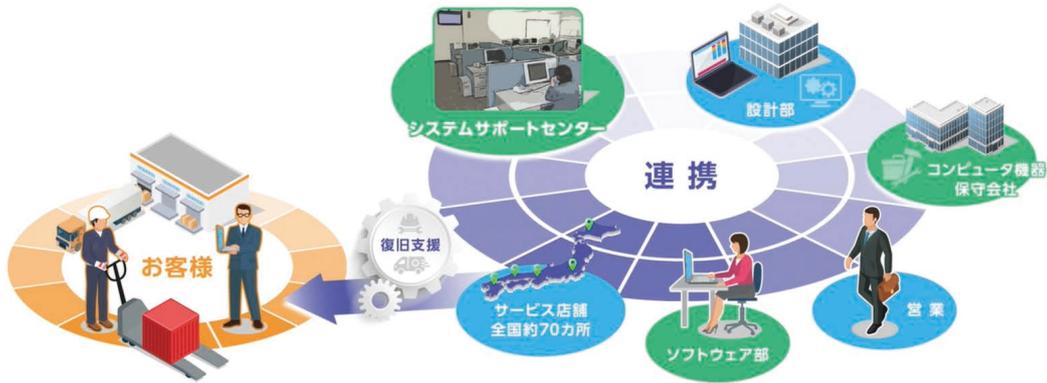
物流は、社会を支えるインフラとしての役割を担うようになり、現在では物流をいかに止めないか、もし止まった場合でもいかに短時間で復旧させるかが課題となっています。当社グループのマテリアルハンドリングシステムは、人々の生活に欠かせない商品の物流システムを担っているため、予防保全や定期点検、24時間365日対応のシステムサポートセンターなどによる対策を講じ、お客さまシステムの安定稼働を支えています。加えて、万が一トラブルが発生した場合の復旧にかかる時間を短縮するため、センサーやカメラによる遠隔監

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



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。



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

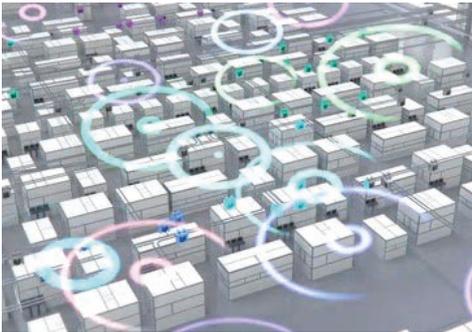
変化の速い事業環境下、既存領域の拡充や新たな事業領域開拓への取り組みは、持続的な成長に欠かせません。社外とのオープンイノベーションの積極的な活用やM&Aを推進するほか、AI、IoTをはじめとする先端テクノロジーのマテリア

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。

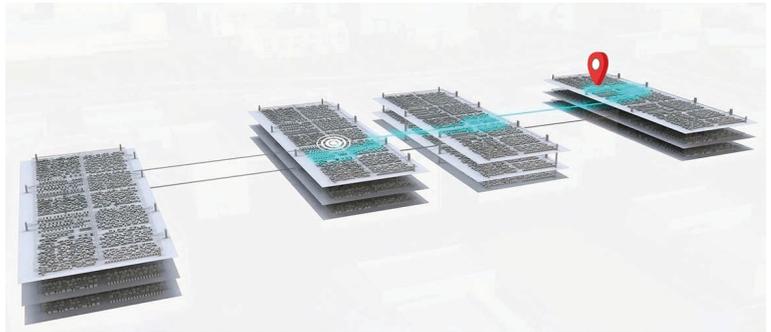


## 価値創造のポイント

- 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
- オープンイノベーションの活用による新たなシステムの開発



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。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に加え、棟間や階間などのフロア間の搬送効率も改善できるよう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%アップを実現しています。さらに、2023年度にはAIによるビークルの通過時間の予測機能を追加し、お客さまのシステムへの導入を進めています。



天井空間に設置したレール

ドイツのpsb intralogistics社と提携して、天井空間に設置したレールから吊り下げられたパウチにピース単位の商品を投入し、搬送しながら順立て仕分けを行うシステムを開発しました。レールなどのパーツはpsb intralogistics社から提供いただき、当社はモーターや制御機器、情報システムなどを含めて新規開発し製品化しました。レール上を搬送するパウチで、ピース搬送・バッファを行いながら、基数ソートの



商品投入エリア

法則を用いて整列させることで、商品を出荷先別、大きさ順など自由に並べられることに加え、作業者は商品投入や出荷作業を歩行せずに行うことが可能です。1時間あたり約8,000個の商品を出荷することができる処理能力の高さと、建屋の天井空間の有効活用ができることから、多品種少量品を取り扱うeコマース業界で採用されています。

### 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」

# 製品による環境・社会への貢献

ダイフクグループは、長期ビジョン「Driving Innovative Impact 2030」のもと、未来を見据えた取り組みを加速し、製品を通じて環境および社会課題の解決に貢献していきます。

## 製品のサステナビリティ性能評価

2024年度より、製品・システムの環境価値および社会価値を評価する「サステナビリティ性能評価」を開始しました。2012年度から2022年度にかけては「ダイフクエコプロダクト認定制度」にて製品の環境性能評価を実施していましたが、今後は環境への配慮に加え、お客さまや社会への貢献も含め

たより広い視点で製品を評価していきます。なお、すべての開発製品を対象としたLCA（Life Cycle Assessment）手法による環境影響評価は今後も継続して実施します。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、製品の環境配慮設計のさらなる高度化を図っていきます。

### 主な評価項目

環境価値	<ul style="list-style-type: none"> <li>LCA（Life Cycle Assessment） CO<sub>2</sub>排出量、資源消費、生態毒性、エネルギー消費、大気汚染、水資源消費</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客さま拠点での貢献 スコープ3カテゴリ11（CO<sub>2</sub>排出量）、リサイクル可能性</li> </ul>
社会価値	<ul style="list-style-type: none"> <li>効率性 搬送能力、仕分け能力、保管能力、作業効率、積載効率、稼働率、スペース効率など</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全性 安全性能、耐震性能、免震性能、強度、防犯対応など</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>作業負荷の軽減 作業容易性、正確性、省人化、省力化、待ち時間短縮など</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>メンテナンス性 防錆力、耐摩擦性、耐久性など</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>その他 洗浄力、乾燥力、流水性、防汚性、光沢性、騒音防止など</li> </ul>

## 製品における省エネルギー・省資源の取り組み

当社グループの製品は、一般産業、半導体、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。当社製品の稼働による消費電力や

製品に使用する資源の最小化を重要な取り組みと位置づけ、設計段階からの工夫やさまざまな技術の活用に取り組んでいます。

### 省エネルギーに向けた取り組み事例

#### 回生電力の活用

- 自動倉庫・搬送システムにおいて、回生コンバータを使用し、減速や下降時の回生エネルギーを他号機や他設備・他機器の電力に利用
- 無人搬送車のモータの減速エネルギーを回生し、バッテリーに充電して有効活用

#### 省エネ機能の搭載

- 無人搬送車・コンベヤ・ソータに、待機中は電源をオフにする機能を搭載
- モニタによる消費電力の見える化で、機械動作の最適化・お客さまの省エネ活動を支援

目次 > 製品による環境・社会への貢献

- ・搬送システムに電力需要を平準化する機能を搭載
- ・ECOモードの搭載で、洗車中の消費電力量を削減

### モータやインバータの活用

- ・仕分け台車に発電モータを搭載し、電力供給を効率化
- ・搬送システムに高効率モータを使用もしくは標準装備
- ・洗車機にインバータを使用することで消費電力を削減

### AIを活用した最適化

- ・AI技術の活用で搬送システムの経路や順序を最適化（より少ない無人搬送車で、従来と同じ量が搬送可能となる）

### 軽量化

- ・強度解析により軽量化設計を実施
- ・基板上のIC（集積回路）を集約し、電子機器製品を軽量化・小型化

### その他

- ・電子機器製品に新世代のCPUを採用し、消費電力を削減
- ・洗車機に温調計を搭載し、寒冷地でのヒータ使用を最小限に抑制
- ・シミュレーションの活用で実機での試運転回数を減らし、消費電力を削減

### 省資源に向けた取り組み事例

#### 材料の削減

- ・強度解析により軽量化設計を実施
- ・ICの集約（集積回路）や板金構造の工夫で部品点数を削減
- ・製品説明のCD-ROMや紙媒体をWEBダウンロードに切り替え

#### 長寿命化

- ・走行車輪の耐久性の向上に向け、素材を研究
- ・防錆力強化のため部材の樹脂化もしくははさびに強いものの選定
- ・ファンやHDDなどの回転体をカットした設計
- ・コンデンサの不使用または長寿命コンデンサの使用

#### バーチャルエンジニアリング

- ・3Dモデルを活用して部品点数を削減
- ・能力シミュレーション／仮想エミュレーション／溶接解析などのバーチャルエンジニアリングを活用し試作時の部材を削減

#### 環境に配慮した材料

- ・リサイクル樹脂・バイオマス樹脂の使用
- ・洗車機において、環境に配慮した液剤を使用
- ・RoHS2対応部品の使用
- ・梱包材に段ボール材を使用

## 製品紹介

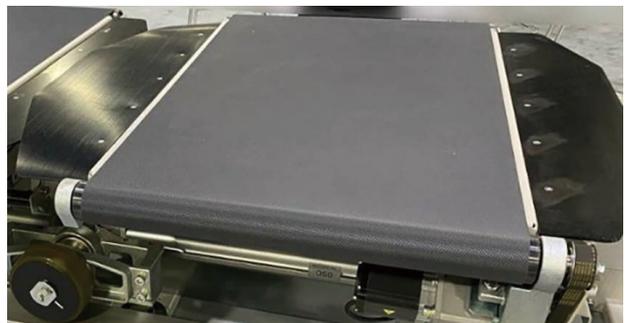
### 一般製造業・流通業向けシステム



#### クロスベルトソータ

クロスベルトソータは、連結された台車がレール上を走行しながら、それぞれの台車のベルトを回転させ荷物を高速で仕分けるシステムです。主に、さまざまなサイズや形状の荷物を、短時間で大量に仕分ける必要があるEC（eコマース）物流などの現場で、作業の効率化や人手不足の解消などに貢献します。1つ1つの台車が独立して機能しているため、1台に

トラブルが生じてシステム全体を停止させる必要がなく、稼働を止められない物流現場においてオペレーションへの影響を最小限に抑えることが可能です。台車に搭載した発電モーターから給電することで、軽量化、消費電力削減、低コスト化を実現しました。



#### 環境価値

- ・非接触給電HID仕様の同機種と比べ、消費電力を3.5%、CO<sub>2</sub>排出量を8.1%削減

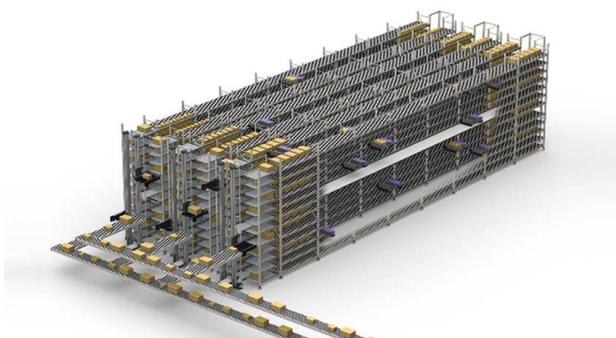
#### 社会価値

- ・非接触給電HID仕様の同機種と比べ、低コストを実現
- ・静音設計により作業環境の改善に貢献

#### シャトルラック (SRS-M ダブルディープ)

シャトルラックMは、ラックの各段に台車を配置して一時保管と仕分け機能を両立した高能力のケース系自動倉庫です。大量の荷物を限られたスペースで保管・仕分けできるため、主に、多品種小ロットの製品を扱うEC（eコマース）物流を

はじめとする小売業、製造業、運輸メーカー、農業などで使用され、効率的な仕分け・保管ピッキングに貢献します。台車が棚の奥行方向へ2つの荷物を格納可能になったことから、より効率的・高密度な荷物の保管を実現しました。



**環境価値**

- ・比較対象製品<sup>※</sup>と比べ、消費電力、CO<sub>2</sub>排出量ともに50%以上削減

**社会価値**

- ・比較対象製品<sup>※</sup>と比べ、3倍強の搬送能力
- ・省スペースで、物流現場の空間を有効活用

※ファインストッカー（R-F3）

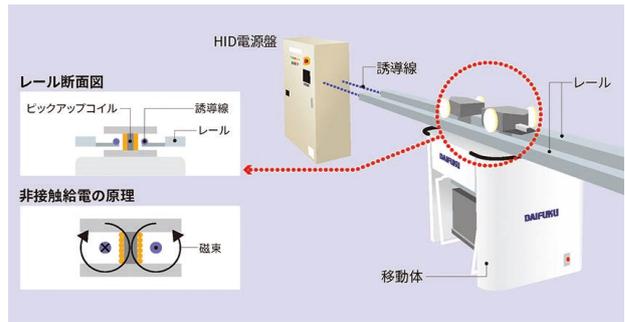
**半導体生産ライン向けシステム**



**ワイヤレス給電システムHID用電源装置「HID4-BA」**

ワイヤレス給電システムHID用電源装置「HID4-BA」は、非接触で電力供給する電源システムです。ケーブルでの給電と異なり、摩擦による粉塵が発生しないことから、高度なクリーン環境が求められる半導体製造ラインや液晶の製造現場で多

く使用されています。搬送の自動化により、高品質な製品を低コスト・短時間で製造することが可能です。また、非接触のため摩擦しないことから、長期間の安定した給電が可能で、メンテナンスコストも大幅に削減できます。



レール上の誘導線に高周波電流を流すことにより、誘導線周辺に発生する磁束を、ピックアップコイルで受け、電磁誘導作用により誘導起電力を生じさせる

**環境価値**

- ・部品点数を減らし、使用資源を削減
- ・高周波トランス（変圧器）を変更したことで、電力損失を低減

**社会価値**

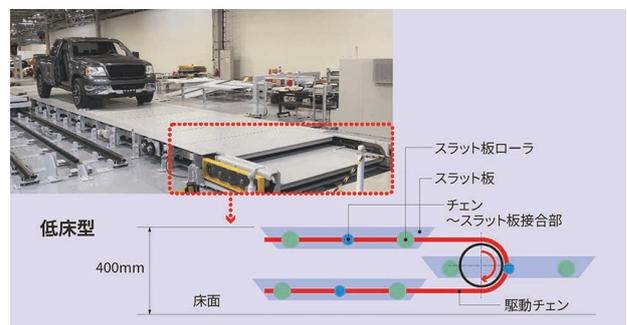
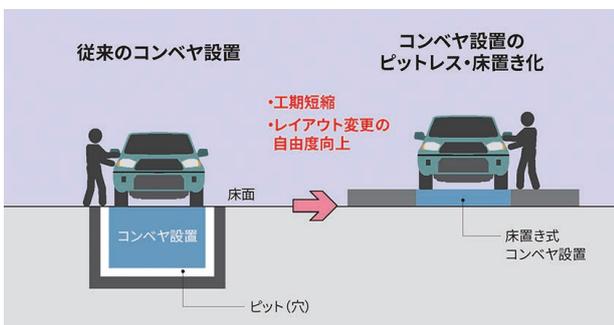
- ・12%の軽量化により、設置作業が容易に
- ・部品削減によりメンテナンス性向上

## 自動車生産ライン向けシステム

### 重量級低床 SLAT

重量級低床 SLAT は、自動車工場の組み立て・検査工程ラインで使用される搬送コンベヤです。従来製品は駆動部が大きいので、深いピット（たて穴）を掘って設置する必要がありましたが、本製品は駆動部を分割小型化して低床化したことで、ピット工事が不要になり、コンベヤ設置工事時の廃棄物およびCO<sub>2</sub>の削減につながっています。さらに、最大積載量

を増やし、レールユニットの組み合わせを変更することで工程ラインの組み換えにも柔軟に対応できるため、ガソリン車と重量の重いEV車（電気自動車）の混流生産など、変化が大きい自動車生産現場においても、生産効率を考慮した工程ラインとして利用されています。



#### 環境価値

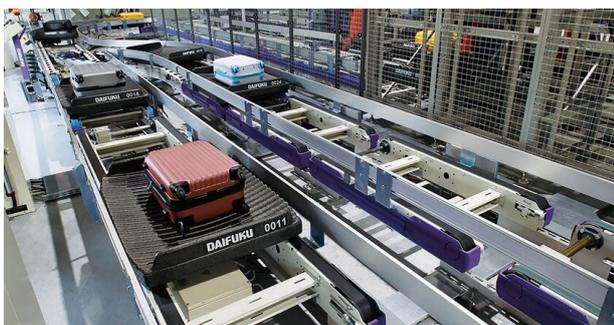
- ・従来製品のベアリングやチェーンを改善して長寿命化
- ・製品重量を削減し消費電力を8%削減

#### 社会価値

- ・標準化されたユニットを並べることで、据付作業の効率性が向上
- ・総部品点数を3%削減し、組立作業が効率化
- ・メンテナンス時にピット内に入り込む必要がなくなり、負担軽減・安全性の向上

## 空港向けシステム

### バゲージトレイシステム



バゲージトレイシステムは、空港で搭乗者の受託手荷物を高速で搬送・仕分けするシステムです。大型空港など、大

量の荷物を短時間で仕分けしなければいけない環境で利用されています。

従来のベルトコンベヤ式に比べて、1トレイにつき1つの荷物載せて搬送することで、荷物同士の接触による破損を防ぎます。従来の幅広ベルトから、幅の狭いベルトとローラを組み合わせたコンベヤに変更したことで、モータの小型化を実現しました。また、コンベヤを分割して、荷物トレイが通過する時のみ稼働するエナジーセーブ制御を採用したことで、消費電力を削減しています。各トレイに付いているRFIDと呼ばれるチップを読み取ることで、搬送中の荷物の正確な位置を管理・監視でき、ロストバゲージの防止や荷詰まりが起きた際の解除にかかる省力化・省人化にも貢献しています。



目次 > 製品による環境・社会への貢献

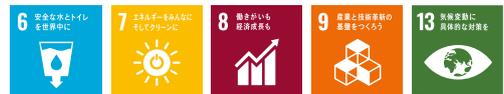
**環境価値**

- ・ベルトコンベヤを使用した従来製品と比べて約27%の消費電力を削減
- ・ベルトやコンベヤフレーム使用量の削減により、全体重量が40%減少

**社会価値**

- ・世界最速級の搬送速度600m/分
- ・荷詰まり発生頻度減少による省力化
- ・従来製品と比較して13%消音化し、作業環境の改善に貢献

**洗車機・関連商品**



**門型洗車機 トレウス (CMTE7000)**



トレウスは、ドライブスルー洗車機の主力機種で、主にセルフのガソリンスタンドに設置されています。ブラッシングと同時にすすぎも行うことで、泡洗車の工程を従来の2.5往復から1.5往復へ削減して洗車時間の短縮、節水、節電につながっています。

さらに、業界初の「洗車機スマートサポート」機能を搭載し、トラブルが起きた際には、リアルタイムでサービスセンターと通話や、遠隔での状態監視・操作が可能になっています。従来のようにサービススタッフの到着を待つことなく復旧できるため、ロスタイムを削減し、稼働率の向上につながっています。

**環境価値**

- ・洗車動作改善とECOモード設定で水使用量を10%、電力使用量を20%削減
- ・コート剤および配管の材質変更により配管詰まりを減らし、清掃頻度が3分の1へ減少
- ・「洗車機スマートサポート」機能利用によってお客さまへの訪問回数が減少し、CO<sub>2</sub>排出量の削減

**社会価値**

- ・遠隔操作によって早急な復旧作業や利用者の操作性向上を実現

## 電子機器



### BX-T3000



BX-T3000は、省電力・ハイパフォーマンスのCPUを搭載し省電力でありながら高い演算・描画能力を実現した産業用ボックスコンピュータです。主に、工場の検査装置や医療機器、バスや電車などのデジタルサイネージ端末などに利用されています。

小型で軽量なため、A5サイズ程度のスペースに設置可能であるとともに、対応温度範囲が広く、屋外の厳しい温度環境でも使用できることから、幅広い場所での安定した稼働を実現しています。また本体に冷却ファンを設置しないファンレス設計で、排気口がない密閉構造になっており、ほこりや異物の侵入を防ぎ、保守点検業務の負担も軽減しています。

#### 環境価値

- ・小型化により、本体重量を旧製品に比べ35%削減
- ・旧製品に比べ内梱包材を78%削減
- ・新しい世代のCPUの採用により消費電力を旧製品に比べ26%削減

#### 社会価値

- ・薄型設計でありながら広温度範囲（-20℃～60℃）とパフォーマンスを両立し、幅広い現場での安定稼働に貢献

2012年度～2022年度まで運用していた「ダイフクエコプロダクツ認定制度」で認定された製品については、以下のページをご参照ください。

[> ダイフクエコプロダクツ一覧](#)

# サステナビリティ経営

## ダイフクグループサステナビリティ基本方針

### 基本的な考え方

ダイフクグループは、経済価値と社会価値の両立を重視した経営の実践により、持続可能な社会の実現に貢献するとともに、長期的な企業価値の創造を目指します。

### 基本方針

本方針をグループ全役員・社員に周知し、サステナビリティを推進します。

#### 1. 重要課題の特定とその解決に向けた取り組み

長期ビジョンの達成に向けて、グループ全体で対応すべき重要課題（マテリアリティ）を特定し、その重要課題を軸にして経営戦略、施策、行動計画を具体化します。重要課題は、国際社会の動向、ステークホルダーからの期待等を踏まえ、当社グループの経営に重要な影響を及ぼす可能性のあるリスクや機会、および当社グループが環境・社会に与える影響を考慮して特定します。なお、重要課題は定期的に見直しを行い、必要に応じて改定します。

#### 2. 事業を通じた価値創造

既存事業の進化や新たな事業領域開拓に取り組むとともに、新たな技術開発や先端技術の活用、社会課題起点の事業創出などによりステークホルダーへの提供価値を高めます。革新的な技術と最適最良のソリューションを通じて、持続可能な経済成長と社会課題の解決に貢献します。

#### 3. ステークホルダーとの対話

経営状況や環境・社会・ガバナンスに対する取り組みについて、透明性のある情報開示に努めます。社会から信頼される企業であり続けるため、お客さま、株主・投資家、取引先、地域社会、社員をはじめとするステークホルダーと積極的に対話を行い、いただいた意見や評価を当社グループの経営に活かします。

また、人権や環境等に関する社会課題の解決に向けて、お客さまや取引先とも連携を強化し、社会全体の持続可能性を高めるよう努めます。

#### 4. サステナビリティに関する教育・啓発

各種グループ方針および経営戦略に基づき、各職場で具体的な取り組みを実践するにあたり、グループ全役員・社員がサステナビリティや重要課題への理解を深め、対応する能力を高められるよう、教育・啓発活動を行います。

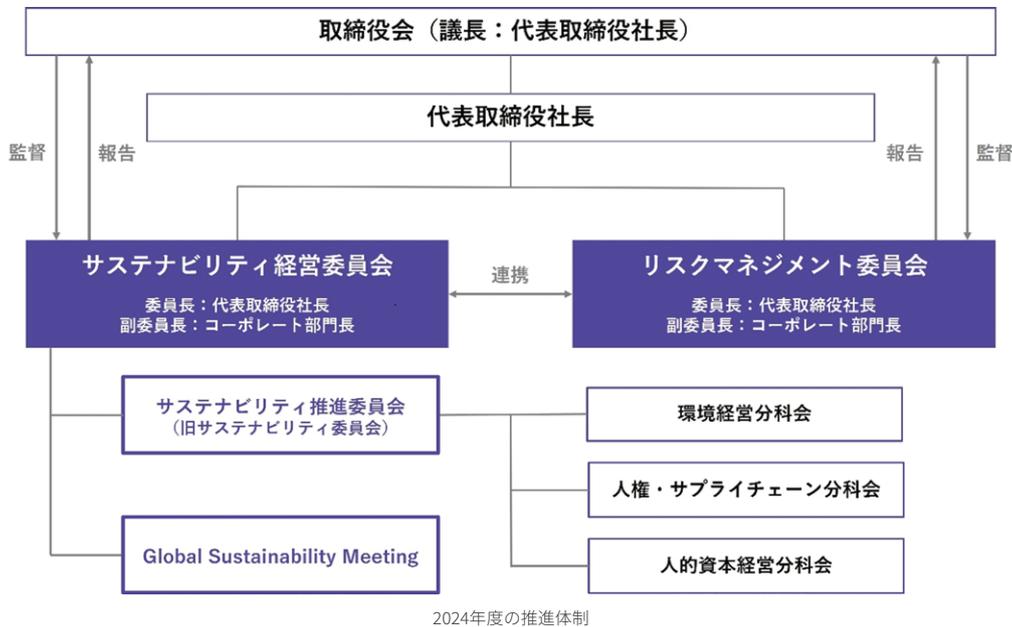
#### 5. サステナビリティ・ガバナンス

取締役会は、サステナビリティに関連するリスクや機会に対応するための経営戦略をはじめとした、中長期的な企業価値の向上に向けた取り組みを適切に監督します。

CEOを委員長とするサステナビリティ経営委員会は、中長期にわたる企業価値の創造に重きを置き、当社グループの経営戦略の重要な議論、計画の進捗・成果の確認などを行います。サステナビリティに関する重要な事項は、サステナビリティ経営委員会での議論を経て、取締役会へ上程、報告の上、決議します。

制定：2024年4月1日

## サステナビリティ推進体制



## サステナビリティ関連のリスクおよび機会に対する監督・執行体制

取締役会は、サステナビリティ関連のリスクや機会に対応するための経営戦略をはじめ、中長期的な企業価値の向上に向けた取り組みを監督します。取締役会においては、代表取締役であるCEOがサステナビリティ関連のリスクおよび機会の監督に対して責任を負っています。取締役会のメンバーは、研修や有識者との意見交換、お客さまとの対話等を通じて、サステナビリティ課題への見識を高めることで、当社グループの取り組みを監督するためのスキルおよびコンピテンシーの向上を図っています。

また、当社はサステナビリティ課題についての重要事項を取締役会へ報告、上程するサステナビリティ経営委員会<sup>※</sup>を設

置しています。当委員会では、中長期的な企業価値の向上に重きを置いた経営戦略上の重要な議論、計画の進捗・成果の確認などを行います。さらにその傘下にあるサステナビリティ推進委員会（旧サステナビリティ委員会）および各分科会は、サステナビリティ経営委員会と連携し、経営戦略に基づいた実務レベルのより具体的な施策を検討・実行する役割を担っています。重要なサステナビリティ関連のリスクおよび機会については、サステナビリティ経営委員会、サステナビリティ推進委員会のほか、リスクマネジメント委員会も連携した上で、適切な対応策を講じてモニタリングしています。

<sup>※</sup>2024年度よりサステナビリティに関する委員会の体制を見直し、「サステナビリティ経営委員会」を新設しました。従来のサステナビリティ委員会の役割は、サステナビリティ経営委員会の傘下で「サステナビリティ推進委員会」が担います。2024年度はサステナビリティ推進委員会の傘下に「環境経営分科会」「人権・サプライチェーン分科会」「人的資本経営分科会」を置き、テーマごとに取り組みの具体化を図っています。

## 各組織の役割

	メンバー	役割
取締役会	議長：代表取締役社長 取締役（社内5名、社外5名）	・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、経営上の重要事項の決定と監督機能を担う
サステナビリティ経営委員会	委員長：代表取締役社長 コーポレート部門長、事業部門長、グループチーフオフィサーほか	・中長期にわたる企業の価値創造に重きを置いた経営戦略上の重要な議論、計画の進捗・成果の確認などを行い、経営の高度化促進を図る
サステナビリティ推進委員会	委員長：代表取締役社長 コーポレート部門長、事業部門長、グループチーフオフィサーほか	・サステナビリティ経営委員会の下部組織として、経営戦略に基づき、実務レベルで環境・社会・ガバナンスに関するグループ横断の取り組みを推進する
Global Sustainability Meeting	リーダー：コーポレート部門長 海外子会社、サステナビリティ経営委員会メンバーほか	・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を行う
リスクマネジメント委員会	委員長：代表取締役社長 コーポレート部門長、事業部門長、グループチーフオフィサーほか	・企業活動に大きく影響を与える重要なリスクに対して、全社的なリスクマネジメントを行う ・定期的にリスクアセスメントを行い、重要なリスクを特定・評価し、対応策の立案や方針・規程・体制等の整備および充実を図る

## 2023年度 サステナビリティ関連の取締役会等での議題

### 取締役会

- ・「ダイフク環境ビジョン2050」の改定（4月）
- ・リスクアセスメント実施報告・今後の対応（10月）
- ・長期ビジョン「Driving Innovative Impact 2030」および「2027年中期経営計画」（10月、3月）

### サステナビリティ委員会（4回開催）

- ・サステナビリティアクションプラン進捗報告
- ・サステナビリティ基本方針の策定
- ・社外からのESG評価
- ・「ダイフク環境ビジョン2050」の改定
- ・カーボンニュートラルの実現に向けた取り組み
- ・人権デュー・デiligenceの取り組み
- ・サステナブル調達ガイドラインの策定 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



長期ビジョンを実現するための枠組み

当社は2024年5月、「2027年中期経営計画」の策定に伴い、重要課題（マテリアリティ）を見直しました。本中計の策定にあたっては、未来の社会像からバックキャストを行い、当社グループがお客さまに対して提供する製品・サービス（アウトプット）と、それらを通じて社会に提供される価値（アウトカム）を整理しました。その上で、2030年のありたい姿を経済価値・社会価値の両面から検討し、長期ビジョ

ン「Driving Innovative Impact 2030」を設定しました。本中計では、その長期ビジョンの達成に向けてグループで対応する重要課題をマテリアリティと定義し、マテリアリティを軸として、戦略・施策・行動計画を具体化しました。マテリアリティの一覧、各マテリアリティに関連するKPI（実績評価指標）および特定プロセスは以下の通りです。

[> 長期ビジョン・中期経営計画](#)

## マテリアリティ一覧

枠組み	マテリアリティ	目指す姿
既存事業の進化 新領域への挑戦 次世代事業の創出	AI等を含む先端技術を活用した開発	IoT等のデジタル技術やAIなどの最先端技術を活用し、製品・サービスを通じたさらなる無人化・最適化の追求、サステナビリティに配慮した開発を行う。
	サービスビジネスの拡充	システムの納入から廃棄までのライフサイクル全体で、お客さまに提供する価値を最大化するために、サービスメニューの充実とサービス水準の向上に加え、お客さまにとって価値のある新たなサービスを継続的に創造する。
	新領域開拓と新規事業創出	成長分野や顧客ニーズ、社会課題を探索するマーケティング機能、保有技術の応用分野を探索する機能、戦略等を策定する企画機能を強化し、社会課題や新技術の起点とする新領域の拡大と新規事業の創出を実現する。
成長を支える仕組みの構築	イノベーション創出に向けた投資・基盤づくり	経営資源を成長領域に戦略的に投入する。イノベーションを起こす専門人材を獲得・育成するとともに、挑戦を促す人事・評価制度などを構築・運用する。また、外部パートナーとの連携、オープンイノベーションを推進する仕組みをつくり、より価値の高い製品・サービス、技術を生み出す。
業務全体の刷新	サプライチェーンにおける社会的責任の遂行	サプライヤーとの連携強化や、生産性の飛躍的な向上を目指し、体制や仕組みを変革する。法令順守にとどまらず、労働、人権、環境などの社会的要請に対する取り組みを実行し、ステークホルダーとの長期的な信頼関係、健全で持続可能なサプライチェーンを構築する。

枠組み	マテリアリティ	目指す姿
業務全体の刷新	製品品質、製品安全の追求	業務の刷新を通じて、製品・サービス品質の維持・向上を図る。お客さまが事故・トラブルを起こさず安全に、安心して扱える製品を提供する。
継続した安全活動	労働安全衛生の徹底	「安全は企業活動の基盤であり全てに優先する」とのスローガンのもと、労働者の安全と健康を最優先とする企業文化をすべての職場に定着させる。
環境負荷ゼロに向けた活動	気候変動への対応	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・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、2050年のカーボンニュートラルを実現する。
	資源循環の促進	水などの資源の使用量削減、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する。
	自然との共生	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などにより、大気・水・土壌など自然資本への負の影響を最小化する。
経営体制の強化、管理の高度化	ガバナンスの強化	コーポレート・ガバナンスの強化を図るとともに、有効なグループガバナンス体制、コンプライアンス体制を構築し、当社グループの健全な経営と中長期的な成長の基盤を確保する。また、経営目標の達成に影響を与える重要なリスクをグループ全体で適切に管理する体制の強化や効果的なモニタリングにより、リスク管理の実効性を確保する。
	ステークホルダーコミュニケーションの充足	社内外のステークホルダー（お客さま、株主・投資家、取引先、地域社会、従業員）との対話を通じて、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する。
組織の強化	人材の確保・育成	長期ビジョンの実現に必要な専門性・スキルを持つ多様な人材を獲得し、定着を図る。加えて、一人ひとりが高いパフォーマンスを発揮できる仕組みや能力開発などの制度を整備・運用する。
	人権の尊重	「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特定・評価・是正・緩和・予防する。
	ダイバーシティ&インクルージョン	さまざまな異なる視点や価値観、能力を持つ従業員の多様性が尊重され、個々の能力を最大限発揮できる企業文化を醸成する。
	エンゲージメントの向上	人事制度・職場環境を継続的に見直すことにより、従業員の会社に対するエンゲージメントを高めるとともに、従業員のワークライフバランスを実現する。

## 各マテリアリティに関連する KPI

本中計では上記のマテリアリティについて、KPIと4カ年（2024年度～2027年度）の目標を設定しました。詳細は以下のPDFをご参照ください。

[> 2027年中期経営計画におけるマテリアリティおよびKPI PDF \(1.2MB\)](#)

## マテリアリティの特定プロセス

### STEP 1 インプット情報の更新

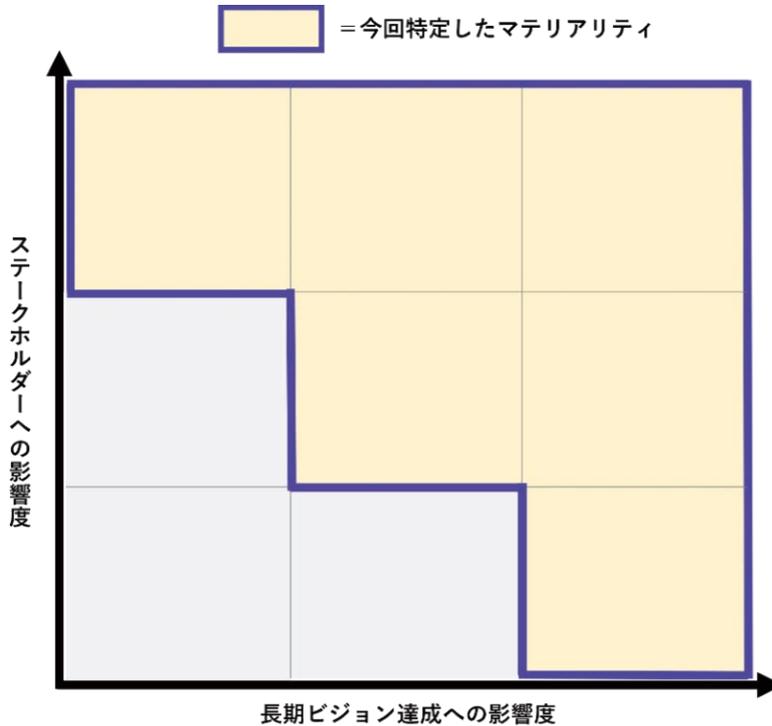
直近の社会要請・トレンドの変化を踏まえ、マテリアリティ特定にあたり必要な参照情報を見直し、整理しました。

## マテリアリティ特定にあたり使用したインプット

- ・前回のマテリアリティ（2021年度～2023年度）の検討経緯
- ・長期ビジョン「Driving Innovative Impact 2030」
- ・リスク・機会の検討結果
- ・他社の動向
- ・ESG評価機関の要請事項
- ・2023年度に実施した事業リスク調査結果
- ・サステナビリティ関連の各種情報開示基準・ガイドライン

**STEP 2** マテリアリティの特定

さまざまなインプットをもとに、事業部門およびコーポレート部門からの選任者（執行役員4名、事務局9名）が課題候補を抽出し、「ステークホルダーへの影響度」と「長期ビジョン達成への影響度」の2軸で評価しました。



**STEP 3** 妥当性の確認

特定したマテリアリティ、KPIおよび目標については、取締役会で妥当性を検証し、承認されました。

**STEP 4** 進捗状況の確認

各マテリアリティの目標に対する進捗状況は、サステナビリティ経営委員会にて確認するとともに、取締役会へ報告します。社外に対しても、統合報告書やウェブサイト等を通じて定期的の実績を開示します。

2021年度から2023年度にかけて「サステナビリティアクションプラン」にて取り組んでいた重要課題（マテリアリティ）については以下のページをご覧ください。なお、サステナビリティアクションプランは、2024年度より中期経営計画に統合され、今後は「2027年中期経営計画」の枠組みの中で重要課題への取り組み状況を管理していきます。

> マテリアリティ (2021年度～2023年度)

# 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、3カ年にわたって活動を推進してきました。

なお、サステナビリティアクションプランは、2024年度より中期経営計画に統合され、今後は「2027年中期経営計画」の枠組みの中で重要課題（マテリアリティ）への取り組み状況を管理していきます。

[> サステナビリティアクションプラン \(668KB\) PDF](#)



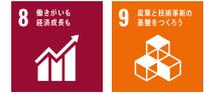
サステナビリティ概念図

## 2023 年度実績

サステナビリティアクションプランの2023年度実績については、一覧表のPDFおよび以下の詳細ページをご覧ください。

[> サステナビリティアクションプラン 2021～2023年度実績 \(1.3MB\) PDF](#)

# 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 2023 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2023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 2021~2023 年度実績 \(1.3MB\) PDF](#)

### マテリアリティ

#### 革新的技術開発、発明促進



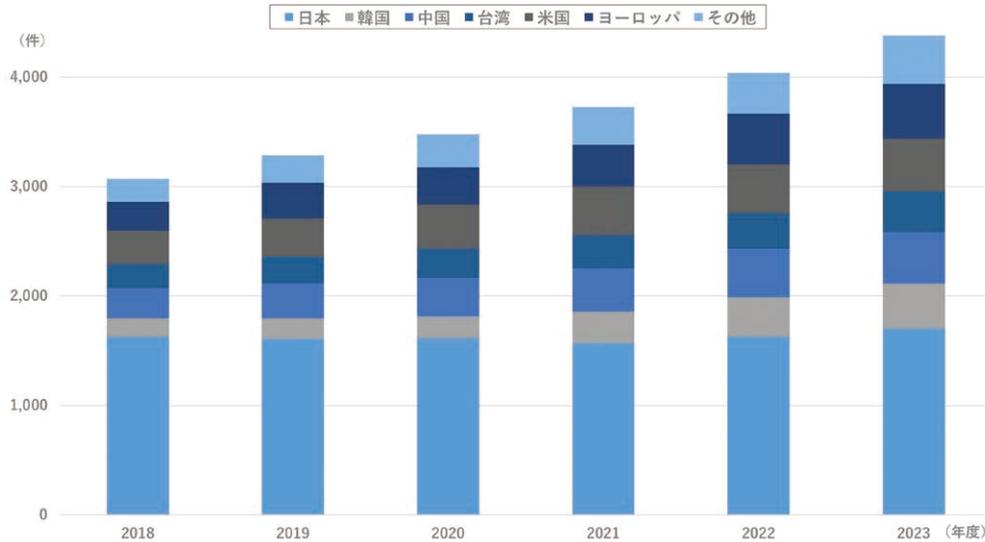
イノベーション投資額の内訳は、研究開発費が112億円、DX関連投資が58億円となり、目標を達成しました。特許登録件数も海外での出願件数が増加し、目標を大幅に達成しました。

KPI (実績評価指標)	スコープ	2023年度目標	2023年度実績
イノベーション投資額*	グローバル	150億円	170億円
特許登録件数 (累計)		4,100件	4,378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。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	2023年度目標	2023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"> <li>大学・企業との共同研究や協業による開発</li> <li>新たな自動化ソリューションの提供</li> <li>新規顧客の開拓、グローバルでのビジネスエリア拡大</li> <li>サービス事業の拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>トラックの荷積み・荷降ろし自動化装置の改良型開発に着手</li> <li>ゴミ収集車の内部洗浄装置の開発</li> <li>空港のスマートセキュリティレーンの北米展開</li> <li>サービス売上高：前年度比+258億円 (+16.2%)</li> </ul>

## 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、シリコンウエハーに回路を形成する「前工程」と、ウエ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。また、2024年度より、半導体メーカー、半導体製造装置・自動搬送装置メーカーや標準化団体など、15の企業・団体により設立された「半導体後工程自動化・標準化技術研究組合」(SATAS) に設立メンバーとして参画しています。SATASでは、後工程の自動化に必要な技術や業界標準仕様の作成、装置の開発と実装や動作検証等を行い、2028年の実用化を目指しています。

### マテリアリティ

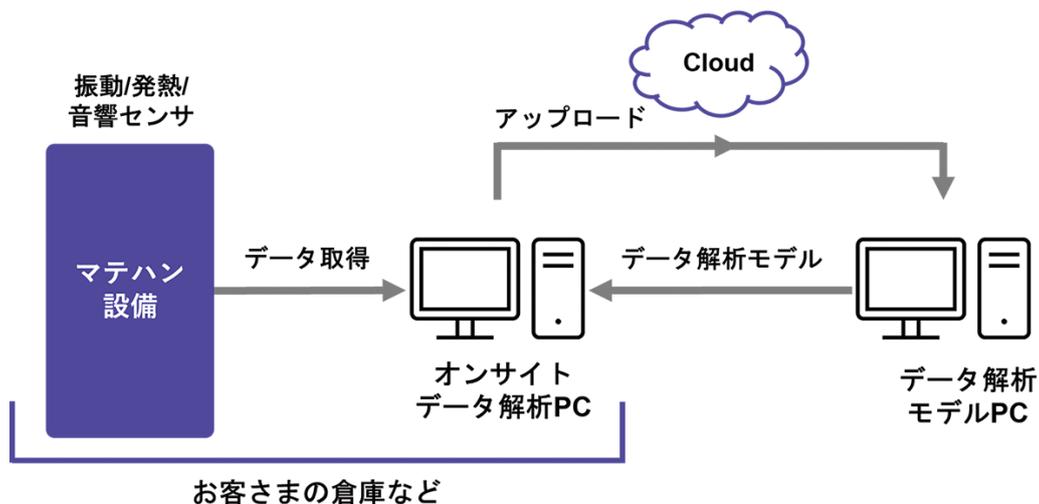
## スマート・ロジスティクスによるお客さまニーズへの対応



グローバルで技術開発が進展する中、積極的に先端技術を取り込んだ製品・ソリューションの開発に取り組んでいます。設定した目標に対し、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	2023年度目標	2023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"> <li>無線・5G技術、二次電池の活用</li> <li>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</li> <li>給電装置の高度化による消費電力の削減</li> <li>IoT活用による保守サービスの効率化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無線・5G技術の導入に向けて技術評価を継続中</li> <li>AI技術による予知保全システムの販売開始</li> <li>高能力な非接触給電装置を開発し、消費電力を30%削減</li> <li>洗車機スマートサポート（遠隔異常復旧、プログラム遠隔アップデートなど）のサービス開始</li> </ul>

## AI技術による予知保全システム

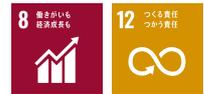


予知保全システムのイメージ

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。

# 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 2023 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2023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 2021~2023 年度実績 (1.3MB) [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	2023年度目標	2023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"> <li>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</li> <li>海外子会社における対応力（営業～生産・サービス）の強化</li> <li>集約・内製化による最適分担生産</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>

## 新工場の建設



完成した中国の新工場

2023年度、中国・蘇州市で液晶・半導体工場向け搬送システムの販売、製造等を手掛ける大福自動搬送設備（蘇州）有限公司は、本社・工場を移転・新設し、稼働を開始しました。敷地面積は約3万1,000㎡、延床面積は約3万7,000㎡となっており、生産能力は従来の約1.4倍となる見込みです。「先進性」「省エネ」「CO<sub>2</sub>排出量削減」「社会貢献」をコンセプトに建設され、お客さま向けの展示ラインや、屋上への大規模な太陽光発電システムの設置、社員の生産性向上に寄与する職場環境等が整っています。



インド新工場の完成予想写真

インド・テランガナ州にて物流システム全般の設計、製造を担う Daifuku Intralogistics India Private Limited の新工場を建設中です。2024年12月の完成を予定しており、工場完成後は自動倉庫をはじめ、高速搬送台車、コンベヤ、ソータなどの製品を生産し、生産能力は現在の4倍になる見込みです。

### マテリアリティ

## 製品品質、製品安全の追求



製品・システムの安全に関する重大事故発生件数とセーフティアセッサ資格取得者数については、目標を達成しましたが、生産拠点におけるISO9001統一認証取得比率については、わずかながら目標に届きませんでした。

> 労働安全衛生  
> 品質保証

KPI（実績評価指標）	スコープ	2023年度目標	2023年度実績
製品・システムの安全に関する重大事故 <sup>※1</sup> 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 <sup>※2</sup> 取得比率		65%	64%
セーフティアセッサ資格 <sup>※3</sup> 取得者数	日本	220名	237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 2023 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2023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 2021~2023 年度実績 \(1.3MB\) 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。2021年度から2023年度の累計監査件数は目標の300件を達成しました。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	2023年度目標	2023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"> <li>新たに外国籍社外取締役を選任し、取締役会構成の多様性を拡充</li> <li>経営管理の高度化および収益性の改善に向けた議論を推進</li> </ul>
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"> <li>国内の各種研修においてグループ行動規範およびコンプライアンス・ガイドブックの説明を実施</li> <li>グローバルサステナビリティミーティングにてコンプライアンス強化月間の取り組みを紹介</li> <li>コンプライアンス強化月間において、コンプライアンスについて社長からのメッセージを配信</li> </ul>
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"> <li>定期監査 98 件 (国内 91 件、海外子会社 7 件)、フォローアップ監査 8 件 (国内 5 件、海外 3 件)、特定監査 2 件、海外取引管理全般 1 件、安全保障貿易管理 1 件：計 110 件 (324 件/3カ年)</li> <li>内部評価は適合と判定</li> </ul>

#### 取締役会の実効性向上への取り組み

当社では、定期的に取り締役会の構成や運営状況などを検証し、毎年1回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。2023年度の実効性評価においては、全取締役 (10名)、全監査役 (4名) へ

のアンケート、および代表取締役 (1名) と社外取締役 (5名) 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



2023年度は、「企業活動における人権の尊重」をテーマにeラーニングを実施するとともに、贈収賄、接待贈答、競争法等の過去の研修内容を振り返る理解度テストを行い、グループ全体で8,636名が受講しました。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	2023年度目標	2023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"> <li>「企業活動における人権の尊重」をテーマに、グローバルでeラーニング研修を実施。贈収賄を含む理解度テストも実施し、グループ全体の90%の社員が受講</li> </ul>



マテリアリティ

リスクマネジメント

経営目標の達成に影響を与える重要なリスクは、代表取締役社長を委員長とする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。2023年度は、全社リスクアセスメントを実施し、重要なリスクを選定しました。同委員会は計5回開催し、選定したリスクへの対応・課題について議論を行い、対応方針などを決定しました。

> リスクマネジメント

KPI (実績評価指標)	スコープ	2023年度目標	2023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"> <li>定期的なリスクアセスメント</li> <li>リスクマネジメント方針の策定と周知浸透</li> <li>重要リスク対策の実施</li> <li>リスク対応トレーニングの実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全社リスクアセスメントとして、経営層、部長相当職以上の従業員および子会社責任者を対象にしたアンケート調査や経営層インタビューを実施</li> <li>リスクアセスメント結果に基づきリスクマネジメント委員会で重要リスクを選定</li> <li>「ダイフクグループリスクマネジメント方針」の策定</li> <li>「物流2024年問題」に対して事業部門横断のタスクフォースを立ち上げ、リスク対応を実施</li> </ul>

マテリアリティ

サプライチェーンでの責任ある調達



2023年度は、2017年に策定した「CSR調達基準」を全面的に改訂し、持続可能な調達活動を行うための新たな基準として「サステナブル調達ガイドライン」を策定しました。本ガイドラインをサプライチェーン全体へ周知・浸透させ、取引先とサプライチェーンにおけるリスクを把握・軽減するため、取引先に対して説明会動画の配信や合意の取得を行いました。2024年度は、取引先に対して自己評価アンケート (SAQ) への回答要請を開始し、今後回答結果に基づいてリスクの特定を行い、改善支援を実施していきます。

> サプライチェーンマネジメント

KPI (実績評価指標)	スコープ	2023年度目標	2023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	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナブル調達ガイドラインを策定し、サプライヤー向け説明動画を配信</li> <li>サプライヤーへサステナブル調達ガイドラインを配布し、合意の取得を実施</li> </ul>

マテリアリティ

情報セキュリティの強化

2023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	2023年度目標	2023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+訓練フォロー教育	4回+訓練フォロー教育 (eラーニング) 実施
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。社会貢献活動については、ワーキングチームによって年次活動計画に基づいた活動を推進しており、2022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	2023年度目標	2023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)	1,232社 (ESG 関連85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"> <li>日に新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</li> <li>理工系学生向けモノづくりイベント実施</li> <li>社員による社会貢献活動への参画</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>滋賀事業所の再開発をテーマに、マスコミ取材を実施し、10媒体への記事掲載を獲得</li> <li>理工系学生向けモノづくりイベントは開催を見送り、別途YouTubeを活用した就活生向け動画を配信</li> <li>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</li> </ul>

# 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<sup>※</sup>」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。

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 2023 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2023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 2021~2023 年度実績 (1.3MB) [PDF](#)

### マテリアリティ

#### 労働安全衛生の徹底



国内で休業災害件数が前年度比で1件増加し、度数率および海外の強度率が目標未達となりましたが、海外では、休業災害件数が大幅に減少して目標を達成しました。海外の成果を水平展開し、国内においても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	2023年度目標	2023年度実績
度数率：日本（海外）	グローバル	0.3 (0.6)	0.55 (0.58) ※1
強度率：日本（海外）		0.01 (0.02)	0.016 (0.011) ※1
労働安全衛生研修受講延べ人数		1,700名	1,872名
重篤災害※2 発生件数		0件	0件※1

※1 2023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



3つのKPIについて、2023年度に上方修正した（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）下記の目標をいずれも達成しました。

> 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	2023年度目標	2023年度実績
女性管理職数	日本	31名（4.1%）	32名（4.3%） <sup>※1</sup>
障がい者雇用率		2.3%以上	2.42% <sup>※2</sup>
男性の育児休業取得率		20%（50%）	29%（65%） <sup>※3</sup>

※1 2024年3月31日現在  
 ※2 2023年6月1日現在  
 ※3（ ）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ました。有給休暇取得率はわずかに目標を下回ったため、2024年度は年間を通じて計画的な取得を推進していきます。

> 職場環境

KPI（実績評価指標）	スコープ	2023年度目標	2023年度実績
有給休暇取得率	日本	80%	78.5%
ストレスチェック高受検率維持		96%以上	99.4%
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"> <li>オンラインを活用した全地区対象イベントの拡充</li> <li>メンタルヘルス関連のイベント開催</li> <li>女性特有の健康課題や依存症をテーマとしたセミナーの開催</li> </ul>

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。2023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しているeラーニングシステムを通じて、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	2023年度目標	2023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"> <li>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を実施</li> <li>2023年度の新任マネージャー向けに部下育成に関する研修を実施</li> <li>2024年度管理職昇格者向けに適正検査を実施</li> <li>2024年度以降の管理職および監督職候補者向けに、昇格・昇進推薦要件科目の教育を実施</li> </ul>
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リ整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内オンライン研修受講システムの活用</li> <li>事業部門ごとの技術・技能に関するコンテンツやコンプライアンスに関する教材を作成し、グローバルで展開</li> </ul>

マテリアリティ

人権配慮



2022年度から国内で取り組んできた人権デュー・ディリジェンスを、2023年度より海外グループ会社社員およびその取引先で雇用する外国人社員へ対象を拡大し、タイと台湾のグループ会社とそれぞれの取引先において訪問インタビューを実施しました。

> 人権

KPI (実績評価指標)	スコープ	2023年度目標	2023年度実績
人権に関する職場理解促進		グループ社員への人権研修実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>新任管理者向けにハラスメント研修を実施</li> <li>グループ全体を対象にした人権に関するeラーニングを実施</li> </ul>
人権デュー・ディリジェンスの実施	グローバル	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"> <li>グローバルサステナビリティミーティングにて人権に関する有識者講演会を実施</li> <li>海外グループ会社27社へ人権尊重の取り組みについての調査を実施</li> <li>国内サプライヤー2社の外国人労働者との直接対話を実施</li> <li>海外グループ会社2社の労働者およびサプライヤー2社の労働者との直接対話を実施</li> <li>国内サプライヤー1,276社に「ダイフクグループ人権方針」の同意書を送付</li> </ul>

# 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
気候変動への対応	7. エネルギーをみんなにそしてクリーンに	7.2      2030年までに、世界のエネルギーミックスにおける再生可能エネルギーの割合を大幅に拡大させる。
		7.3      2030年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。
	12. つくる責任 つかう責任	12.2      2030年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を達成する。
		13. 気候変動に具体的な対策を
13.3      気候変動の緩和、適応、影響軽減及び早期警戒に関する教育、啓発、人的能力及び制度機能を改善する。		
資源循環の促進	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、投棄廃絶と有害な化学物質や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の大幅な増加させることにより、水質を改善する。
		6.4      2030年までに、全セクターにおいて水の利用効率を大幅に改善し、淡水の持続可能な採取及び供給を確保し水不足に対処するとともに、水不足に悩む人々の数を大幅に減少させる。
	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。
自然との共生	15. 陸の豊かさを守ろう	15.4      2030年までに持続可能な開発に不可欠な便益をもたらす山地生態系の能力を強化するため、生物多様性を含む山地生態系の保全を確実に行う。
		15.5      自然生息地の劣化を抑制し、生物多様性の損失を阻止し、2020年までに絶滅危惧種を保護し、また絶滅防止するための緊急かつ意味のある対策を講じる。

## サステナビリティアクションプラン 2023 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2023年度の実績は以下の通りです。なお、本テーマのKPIおよび目標は、「ダイフク環境ビジョン2050」の改定に合わせて2023年度に変更しています。

[> サステナビリティアクションプラン \(668KB\) PDF](#)

[> サステナビリティアクションプラン 2021~2023 年度実績 \(1.3MB\) PDF](#)

### マテリアリティ

#### 気候変動への対応



CO<sub>2</sub>排出量の削減目標に関して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から、目標をすべて達成しました。2024年度には2030年のスコープ1およびスコープ2の削減目標（2018年度比）を上方修正するとともに、再生可能エネルギー由来の電力比率の目標を新設し、より高い目標に向かってサプライチェーン全体で取り組んでいきます。新たな2030年目標の詳細は以下のページをご覧ください。

[> 環境経営](#)

KPI (実績評価指標)	スコープ	2023年度目標	2023年度実績
自社CO <sub>2</sub> 排出量 (スコープ1+2)	グローバル	21.0%削減 (2018年度比)	48.0%削減 (2018年度比)
購入した製品・サービスに伴うCO <sub>2</sub> 排出量 (スコープ3カテゴリ1)		サプライチェーンCO <sub>2</sub> 削減プログラム運用開始	・サプライヤーに対して、当社ビジョンおよび脱炭素に関する説明動画の配信や排出量や脱炭素に取り組む上での課題等のアンケート調査を実施
販売した製品の使用に伴うCO <sub>2</sub> 排出量 (スコープ3カテゴリ11)		12.5%削減 (2018年度比)	29.6%削減 (2018年度比)

### マテリアリティ

#### 資源循環の促進



廃棄物の埋立率および水使用量売上高原単位ともに目標を達成しました。水使用量売上高原単位については、当初「ダイフク環境ビジョン2050」で設定していた目標を前倒しで達成することが見込まれたことから、新たな目標を設定しました。目標の詳細は、以下のページをご覧ください。

[> 環境経営](#)

KPI (実績評価指標)	スコープ	2023年度目標	2023年度実績
廃棄物の埋立率 <sup>※1</sup>	グローバル	国内：1%未満	0.67%
		海外：5%未満	3.2%
水使用量売上高原単位		12.5%削減 (2018年度比)	35.5%削減 (2018年度比)

※1 水使用量 (千m<sup>3</sup>) / 売上高 (億円)

**マテリアリティ**  
自然との共生



サステナビリティアクションの年間延べ参加者数は目標を達成しました。2024年以降は、サステナビリティアクションを通じてグループ全体でより効果的な意識醸成を図っていくことを重視し、人数の目標を定性目標へと見直しました。また、今後、海外グループ会社で生物多様性保全活動を実施するにあたり、まずは教育・啓発活動に取り組んでいきます。新たな2030年目標の詳細は以下のページをご覧ください。

[> 環境経営](#)

KPI（実績評価指標）	スコープ	2023年度目標	2023年度実績
主要拠点 <sup>※1</sup> における生物多様性保全活動実施率	グローバル	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保全活動のメニュー化</li> <li>・グループ全体への周知活動実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保全活動メニューを作成し、周知活動に向けたルールの策定を開始</li> <li>・各海外子会社に対して、実態調査のヒアリングを実施</li> </ul>
サステナビリティアクション <sup>※2</sup> 年間延べ参加者数		1万2,000人	1万2,141人

※1 従業員数100人以上の拠点

※2 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、持続可能な社会の実現に貢献するため、啓発活動や社内イベント等を通じて、従業員一人ひとりの意識の醸成を図っています。

## 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。2023年度は対面で1回、オンラインで2回開催しました。2024年4月にも対面で開催され、当社役員および海外子会社幹部など135名が一堂に会し、各社の取り組みについて情報共有を行い、相互理解を深めました。

### 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



「SDGs 講座」や「事業とSDGsの融合」をテーマとした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



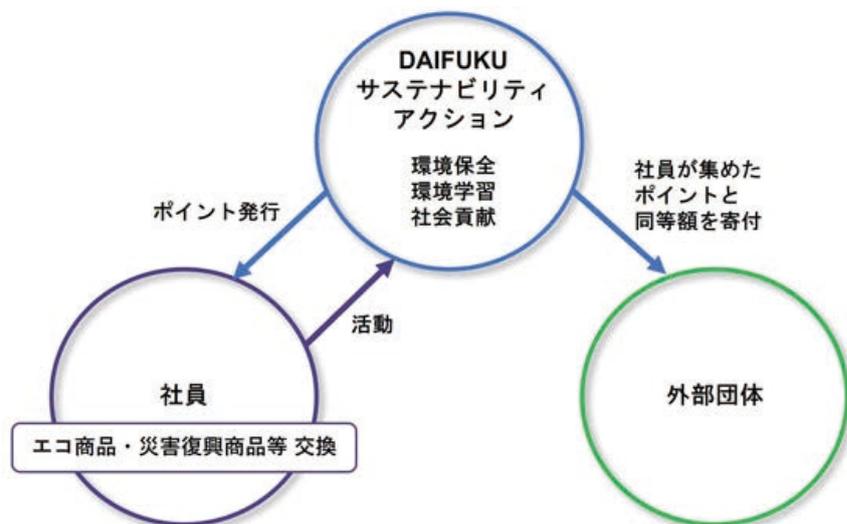
会社方針・サステナビリティの重要性・社会情勢などをわかりやすく伝え、理解と行動を促すためのマンガを配信しています。2023年度は、2023年5月に改訂した「ダイフク環境ビジョン2050」をテーマに、すごろく形式のマンガを配信しました。これらは、多言語対応した上で過去のアーカイブも含めて社内ネットワークに公開し、グループ従業員が常時アクセスできるようにしています。

## 「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、2023年度は延べ12,141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環境配慮製品などに交換が

できるほか、発行したポイントに応じた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 サステナビリティアクション」のイベント（一例）

メニュー	内容・目的	2023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	353名
サステナクイズ	社内報にクイズを出題。環境に関する情報を発信し、知識を習得する	7,200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	77名
環境フォトコンテスト	自然環境をテーマに、グループ社員を対象に作品を募集し、金・銀・銅賞を決定する	319名
エコトリップ	買い物や旅行などの日常で車を使わずに、電車・バス、徒歩などで移動する取り組み	187名

## 参加者の推移

	2021年度	2022年度	2023年度
延べ参加人数	11,608名	10,132名	12,141名

## 寄付

2023年度は、従業員参加型の環境活動「DAIFUKU サステナビリティアクション」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】12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】5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】3年目 公益社団法人日本環境教育フォーラム*	100万円 (前年：100万円)	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
【継続】2年目 2030 生物多様性枠組実現日本会議	64万円 (前年：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
【新規】 滋賀県（国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会）	50万円	毎年各都道府県が持ち回りで開催する国内最大のスポーツ大会。2025年は滋賀県で開催され、寄付は次世代アスリート・パラアスリートの育成、競技会場の整備事業に活用される

※これまで公益社団法人国土緑化推進機構を通じて寄付を行っていましたが、2023年度より公益社団法人国土緑化推進機構の承諾のもと、直接寄付を行っています。

# 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"> <li>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</li> <li>製品品質・製品安全の追求</li> <li>環境配慮製品・サービスの拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常の営業活動</li> <li>総合展示場「日に新た館」での製品紹介</li> <li>展示会への出展</li> <li>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）</li> <li>ウェブサイト上での情報開示</li> <li>コミュニケーションサイト「DAIFUKU Square」の更新</li> <li>お客さまからのアンケートや監査対応</li> </ul>
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> <li>持続可能な事業成長</li> <li>企業価値の向上</li> <li>適正な株主還元</li> <li>実効性・透明性のあるコーポレートガバナンス</li> <li>適時・適切な情報開示</li> <li>財務・非財務情報の開示充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>株主総会</li> <li>機関投資家・アナリスト向け決算説明会</li> <li>株主・投資家とのIRミーティング</li> <li>総合展示場「日に新た館」株主さま見学会</li> <li>ウェブサイト上での情報開示</li> <li>ESG評価機関への対応・アンケート回答</li> <li>統合報告書の発行</li> </ul>
取引先	<ul style="list-style-type: none"> <li>公平公正な関係の構築</li> <li>環境と人権に配慮したサプライチェーンマネジメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常の調達活動</li> <li>経営・安全方針及び生産動向説明会</li> <li>優良サプライヤー認定制度「S.Q.D賞」</li> <li>取引先へのアンケート・訪問</li> <li>サステナブル調達ガイドライン</li> <li>サプライヤー操業確認システム</li> </ul>
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業運営における環境配慮</li> <li>地域活性化への貢献</li> <li>地域での社会貢献活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DAIFUKU サステナビリティアクション</li> <li>生物多様性保全活動「結びプロジェクト」</li> <li>地域でのボランティア活動</li> <li>災害時の自治体への協力</li> </ul>
従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働安全衛生の徹底</li> <li>人権・多様性の尊重</li> <li>働きがいのある職場環境の整備</li> <li>人材育成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全衛生教育</li> <li>各種研修</li> <li>エンゲージメントサーベイの実施</li> <li>内部通報制度</li> <li>社内報での発信</li> <li>労使対話</li> </ul>

## 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



2023年に東京ビッグサイトで開催された世界最大級のロボットトレードショー「2023国際ロボット展」に出展しました。当社は「物流システム・ロボットゾーン」に出展し、実機の静態展示やデモ映像の放映のほか、タッチパネルで多種多様なソリューションをご紹介しました。同展は4日間で約15万人が来場され、多くの方々に向けて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。2023年度は、2日間で83名にご来館いただき、当社へのご理解をさらに深めていただきました。

## 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



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、2022年から取引先で雇用される外国人労働者の訪問インタビューを通じて人権への負の影響の特定・分析・評価を進めています。2023年度は、国内だけではなく、海外子会社社員およびその取引先で雇用する外国人社員を対象を拡大し、タイと台湾のグループ会社とその取引先において訪問インタビューを実施しました。

> 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	2023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	2,601,000
	生物多様性保全活動費	3,336,737
地域貢献	地域盛り上げ隊プロジェクトでの寄付・活動費	556,007
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	817,440
合計		10,481,184

### 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。

### 「古着 de ワクチン」への参加

2022年度から、国内の全拠点で「古着 de ワクチン」のイベントを開催しており、2023年度は368名の従業員が参加し、計2,494着の古着を寄付しました。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。2023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。

## 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「淡海エコフォスター制度」に2001年から参加し、事業所周辺の国道を清掃しています。2023年度は12回実施し、延べ101名が参加しました。

東京本社でも、毎年地域貢献活動の一環として、本社ビルからほど近い旧芝離宮恩賜庭園にて、近隣の他企業さまと一緒に落ち葉掃きボランティアに参加しています。

## 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。

## 近隣小学校へのお出前講座



2023年度に当社事業所がある滋賀県内の小学校でお出前講座を行いました。当講座は、2023年に滋賀県が、企業等と連携して子どもたちへ多様な体験機会を創出するために開始した事業の一環で、当社はモデル事業として、地域の子供たちへ滋賀事業所に生息するトンボをはじめとした生物多様性保全活動について紹介しました。

## 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年度から社長と社員の対話会「車座（くるまざ）」を開催しています。2023年度も、滋賀事業所、大阪本社、小牧事業所、東京本社の4拠点にて開催し、経営理念をはじめとした幅広いトピックについて自由に意見を交わし、経営陣と社員の相互理解を深めています。

### 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。2023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・水セキュリティ)



CDP (Carbon Disclosure Project) は、世界の機関投資家が連携し、企業の気候変動および水セキュリティ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質問書へ回答しています。

## SBT (Science Based Targets) イニシアティブ



2023年11月、「ダイフク環境ビジョン2050」で設定したCO<sub>2</sub>排出量削減目標が、パリ協定に準じた科学的根拠に基づく目標と認められ、SBTイニシアティブより認定を取得しました。

## 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](#)

## 経団連生物多様性宣言イニシアチブ

2024年3月より、一般社団法人日本経済団体連合会が制定した「経団連生物多様性宣言・行動指針」に賛同する企業・団体で構成されている「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」に参画しています。

[> 経団連生物多様性宣言イニシアチブ](#)

## 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、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CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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、CO<sub>2</sub>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<sup>※1</sup>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。

また、重点領域の一つである「気候変動への対応」について、2024年5月、2030年のスコープ1・スコープ2の削減目標（2018年度比）を50.4%から60%へとさらに上方修正するとともに、再生可能エネルギー由来の電力比率の目標を新設しました。また、「自然との共生」についても、サステナビリティアクション<sup>※2</sup>を通じてグループ全体でより効果的な意識醸成を図っていくことを重視し、人数の目標を定性目標へと見直しました。

※1 2023年11月、「ダイフク環境ビジョン2050」で設定したCO<sub>2</sub>排出量削減目標が、パリ協定に準じた科学的根拠に基づく目標と認められ、SBT（Science Based Targets）イニシアティブより認定を取得しました。スコープ1・スコープ2については1.5°C水準の目標、スコープ3（カテゴリ1および11）についてはWB2°C水準の目標となっています。

※2 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

重点領域	KPI (実績評価指標)	目標
気候変動への対応	自社CO <sub>2</sub> 排出量 (スコープ1+2)	60%削減 (2018年度比)
	再生可能エネルギー由来の電力比率	80% 日本は2027年に100%達成見込
	購入した製品・サービスに伴うCO <sub>2</sub> 排出量 (スコープ3カテゴリ1)	30%削減 <sup>*1</sup> (2018年度比)
	販売した製品の使用に伴うCO <sub>2</sub> 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 <sup>*2</sup>	60%削減 <sup>*3</sup> (2018年度比)
自然との共生	主要拠点 <sup>*4</sup> 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のグローバル展開	プログラムの拡充・啓発

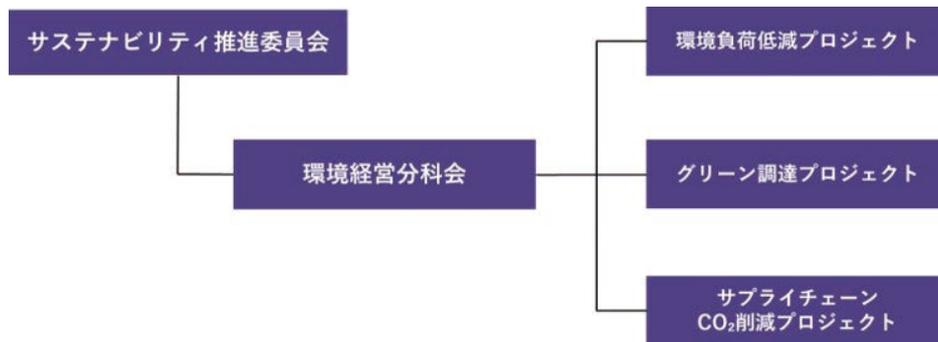
※1 スコープ3のカテゴリ1およびカテゴリ11合わせでの目標  
 ※2 水使用量 (千m<sup>3</sup>) / 売上高 (億円)  
 ※3 当初目標を前倒して達成したため、上方修正しました (2024年8月)  
 ※4 従業員数100人以上の拠点

## 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「サステナビリティ推進委員会」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。2024年度は以下の3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](#)



2024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、人事総務本部、法務部、ガバナンス推進室、DX本部、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	滋賀事業所および国内拠点における省エネルギー・再エネルギーの導入検討、省資源活動の推進
	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の構築
	サプライチェーンCO <sub>2</sub> 削減プロジェクト	サプライチェーン上流の脱炭素化に向けたサプライヤーとの協働

## 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3拠点のすべてで、海外においては18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81%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	26	21	81%

[> 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。

主要拠点の水リスクの評価 (Overall評価<sup>\*</sup>) 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)

<sup>\*</sup>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

## LCA (ライフサイクルアセスメント)

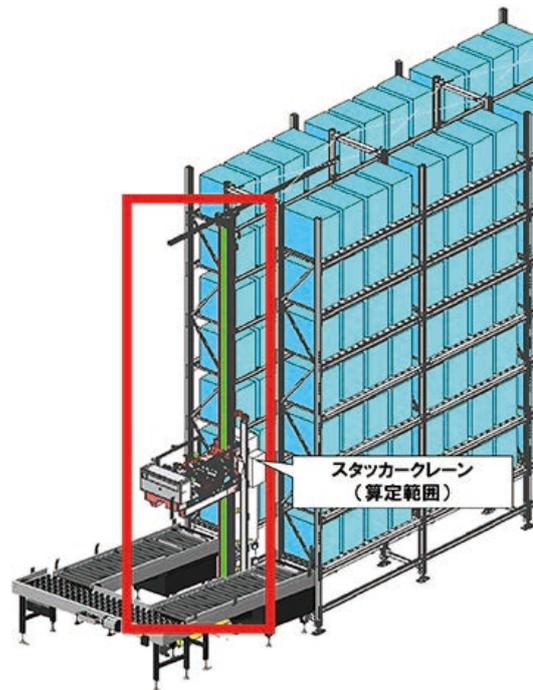
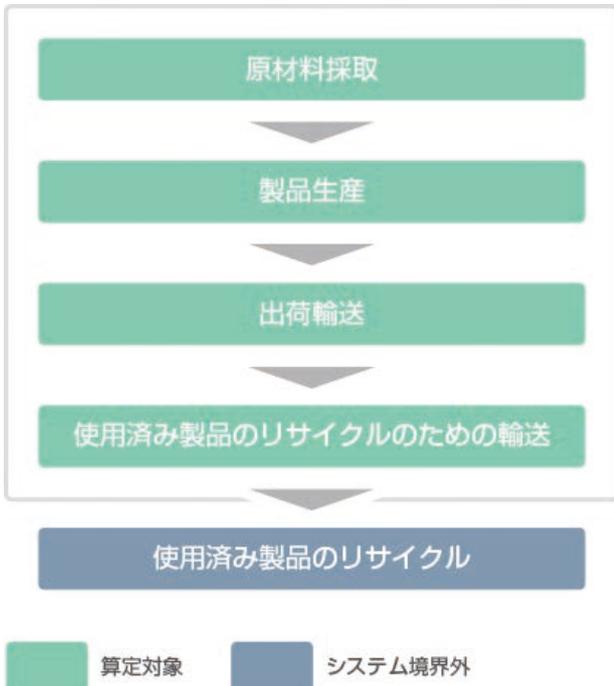
当社では、製品が環境へ与える負荷をライフサイクル全体で把握し、環境に配慮した製品を継続的に開発するため、すべての開発製品に対してLCA手法による環境影響評価を実施しています。自社の製品を新旧比較することで、製品・サービスの環境配慮設計の高度化に役立てています。

### 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

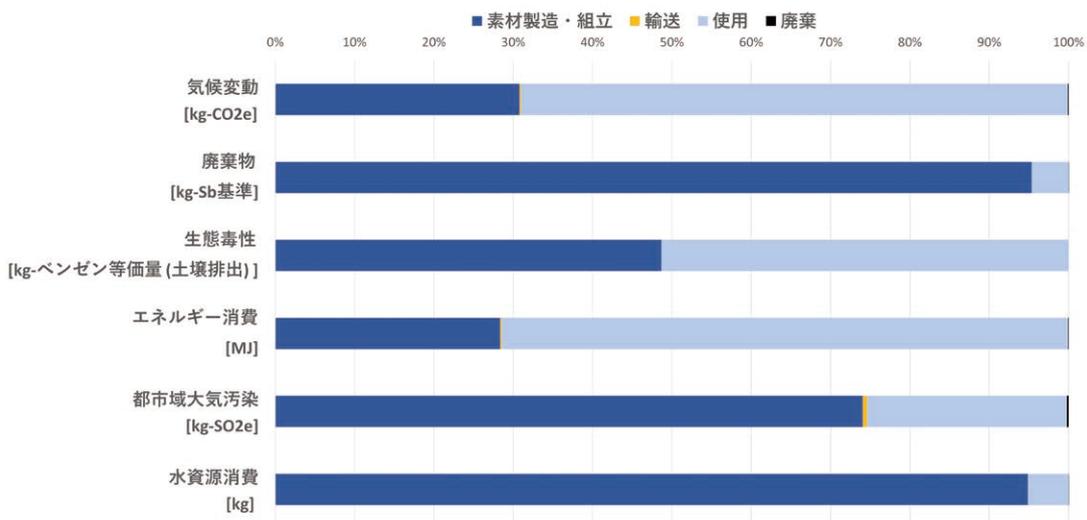


H-P10を構成するスタックークレーンの部分について、「原材料採取」から「使用済み製品のリサイクルのための輸送」までを範囲とし、12年間分の入出庫動作を算定しました。

## 2. インパクト評価

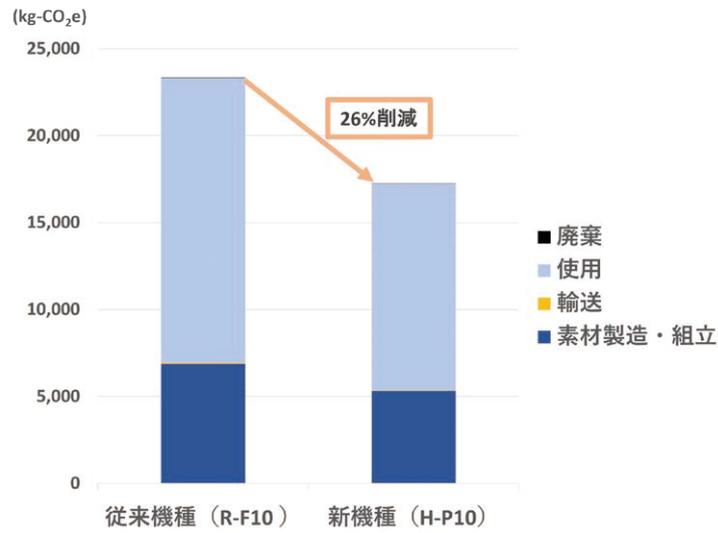
下記グラフの6つの影響領域について、ライフサイクル段階別にインパクト評価を行いました。また、その影響領域別に新旧製品の比較を行いました。

### 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。

CO<sub>2</sub>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 CO<sub>2</sub>排出量が26%削減されました。

# 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モノ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、CO<sub>2</sub>排出量などを定期的に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CO<sub>2</sub>排出量の削減やサプライチェーン全体でのCO<sub>2</sub>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。

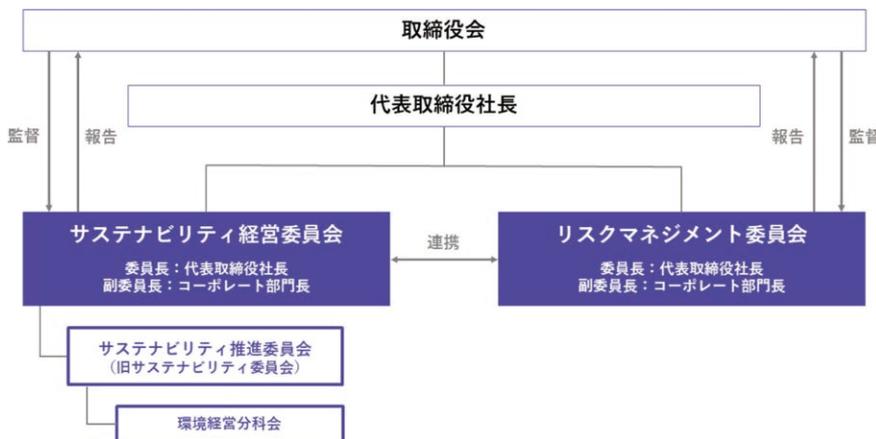
> [ダイフク環境ビジョン2050](#)

## TCFD 提言に基づく開示

当社は、2019年5月にTCFD<sup>\*</sup>（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、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年度に改めて財務影響評価・シナリオ分析を実施し、2024年度に開示内容の更新を行いました。

<sup>\*</sup> Task Force on Climate-related Financial Disclosures

## ガバナンス



気候関連のリスクおよび機会に対するガバナンス体制（2024年度）

## 気候関連のリスクおよび機会に対する監督・執行体制

取締役会は、気候関連のリスクや機会に対応するための経営戦略をはじめ、中長期的な企業価値の向上に向けた取り組みを監督します。取締役会においては、代表取締役であるCEOが気候関連のリスクおよび機会の監督に対して責任を負っています。取締役会のメンバーは、研修や有識者との意見交換、お客さまとの対話等を通じて、気候関連課題を含むサステナビリティ課題への見識を高めることで、当社グループの取り組みを監督するためのスキルおよびコンピテンシーの向上を図っています。

また、当社は気候関連課題を含むサステナビリティ課題についての重要事項を取締役会へ報告、上程するサステナビリティ経営委員会<sup>\*</sup>を設置しています。当委員会では、中長期的な企業価値の向上に重きを置いた経営戦略上の重要な議論、計画の進捗・成果の確認などを行います。さらにその傘下にあるサステナビリティ推進委員会（旧サステナビリティ委員会）および環境経営分科会は、サステナビリティ経営委員会と連携し、経営戦略に基づいた実務レベルのより具体的な施策を検討・実行する役割を担っています。

<sup>\*</sup>2024年度よりサステナビリティに関する委員会の体制を見直し、「サステナビリティ経営委員会」を新設しました。従来のサステナビリティ委員会の役割は、サステナビリティ経営委員会の傘下で「サステナビリティ推進委員会」が担います。

### 各組織の役割

	メンバー	役割
取締役会	議長：代表取締役社長 取締役（社内5名、社外5名）	・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、経営上の重要事項の決定と監督機能を担う
サステナビリティ経営委員会	委員長：代表取締役社長 コーポレート部門長、事業部門長、グループチーフオフィサーほか	・中長期にわたる企業の価値創造に重きを置いた経営戦略上の重要な議論、計画の進捗・成果の確認などを行い、経営の高度化促進を図る
サステナビリティ推進委員会	委員長：代表取締役社長 コーポレート部門長、事業部門長、グループチーフオフィサーほか	・サステナビリティ経営委員会の下部組織として、経営戦略に基づき、実務レベルで環境・社会・ガバナンスに関するグループ横断の取り組みを推進する
環境経営分科会	リーダー：テーマに応じて選任した取締役 役もしくは執行役員 各事業部門・コーポレート部門から選任した社員	・サステナビリティ推進委員会の対応方針に基づき、気候関連をはじめとする環境課題に対し、より具体的な施策を検討し、実行する
リスクマネジメント委員会	委員長：代表取締役社長 コーポレート部門長、事業部門長、グループチーフオフィサーほか	・企業活動に大きく影響を与える重要なリスクに対して、全社的なリスクマネジメントを行う ・定期的リスクアセスメントを行い、重要なリスクを特定・評価し、対応策の立案や方針・規程・体制等の整備および充実を図る

### 気候関連目標のモニタリングとインセンティブ

気候関連課題に対する計画・目標は、2023年度までサステナビリティアクションプランにて設定し、旧サステナビリティ委員会で進捗管理をしていましたが、2024年度以降は中期経営計画の枠組みの中でサステナビリティ経営委員会が進捗管理を行い、取締役会が監督しています。また、2024年度より社内取締役を対象とした役員報酬制度

を改定しており、業績連動報酬の支給基準において、気候関連の評価指標も考慮して評点を算出することとしています。賞与についてはCO<sub>2</sub>排出量削減目標の進捗状況、株式給付信託（BBT）については外部のESG評価機関（MSCI、FTSE、CDP）における評価とCO<sub>2</sub>排出量削減目標の達成度が評点の算出基準に含まれています。

### 気候関連の取締役会等での議題（2023年度）

取締役会
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ダイフク環境ビジョン2050」の改定（4月）</li> <li>・リスクアセスメント実施報告・今後の対応（10月）</li> <li>・長期ビジョン「Driving Innovative Impact 2030」および「2027年中期経営計画」（10月、3月）</li> </ul>
サステナビリティ委員会（4回開催）
<ul style="list-style-type: none"> <li>・サステナビリティアクションプラン進捗報告</li> <li>・「ダイフク環境ビジョン2050」の改定</li> <li>・再生可能エネルギーの導入および省エネルギーの計画</li> <li>・サプライチェーンにおけるCO<sub>2</sub>削減</li> <li>・インターナルカーボンプライシング（ICP）制度の検討</li> <li>・TCFDに基づく開示の見直し</li> <li>・生産拠点のエネルギーの見える化 など</li> </ul>

## 戦略

### 1. 気候関連のリスクおよび機会の特定

#### 気候関連のリスクおよび機会の洗い出し

事業運営に影響を与える気候変動要因は、脱炭素社会に向けた規制強化や低炭素化に向けた技術の進展、気候変動対応による市場の変化、気候変動による災害等の頻発等が挙げられ

ます。当社グループの事業内容を踏まえ、各要因によって引き起こされる気候関連の移行リスク・物理的リスク・機会を洗い出しました。

当事業に影響する主な要因

脱炭素シナリオ 1.5~2°C         3~4°C 成り行きシナリオ	<b>【脱炭素化が進展する世界】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● GHG排出量削減の規制強化、カーボンプライシングの導入</li> <li>● 低炭素型製品の開発促進</li> <li>● カーボンリサイクルの技術開発の進展、社会実装</li> <li>● 世界的なEVシフトの加速</li> </ul>
	<b>【共通】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 日本の人口減少による工場、物流倉庫の無人化</li> <li>● 新興国における半導体、産業用IoT関連需要の増加</li> <li>● シェアリングエコノミーによる消費行動の変化</li> </ul>
	<b>【地球温暖化が進行する世界】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 平均気温の上昇による                         <ul style="list-style-type: none"> <li>・ コールドチェーンの重要性向上</li> <li>・ 熱ストレスの増加による屋外労働の生産性低下</li> <li>・ 空調コストの増加</li> </ul> </li> <li>● 気象災害の頻発化・激甚化によるグループ拠点、取引先企業の被災</li> </ul>

気候関連のリスクおよび機会の評価

洗い出した移行リスク・物理的リスク・機会の項目に対して、当社グループの事業への影響度の大きさを定性・定量で評価し、これらの結果を、「リスク発現・機会実現までの期間」「リスク発現・機会実現の可能性」「財務影響度」を軸に、以下

の通り整理しました。それぞれのリスクおよび機会について、適切な対応策を実行していきます。

下記表の「期間」「可能性」「影響度」の定義は以下の通りです。

期間	短期：3年未満、中期：3~10年、長期：10年以上
可能性	小：やや不確実、中：中間、高：やや確実
影響度	売上高 小：60億円未満、中：60~600億円、大：600億円以上 利益・コスト 小：6億円未満、中：6~60億円、大：60億円以上

当社グループにおける重大リスク・機会

分類	気候変動ドライバー	主なリスク・機会	期間	可能性	影響度	リスク・機会への主な対応	
移行リスク (1.5°Cシナリオ)	政策規制	工場、事業所で排出するGHGへの炭素税導入による操業コスト増加	長期	高	中	①グループ全体でのスコープ1・スコープ2の削減	
		材料調達、輸送への炭素税導入またはGHG削減対応による調達コストの増加	長期	中	中		
	市場	脱炭素技術開発の進展	金属材料・レアメタルの需要増による部品調達コストの増加	中期~長期	小	中	②サプライチェーンでの環境負荷低減
	評判	気候変動問題に対する取り組み評価の厳格化、情報開示要請の高まり	自社イメージ悪化による株価の下落、投資対象除外による資金調達コストの増加	長期	小	中~大	③気候変動に関する開示情報の充実化
物理的リスク (4°Cシナリオ)	急性	洪水、台風、高潮等の気象災害の増加・激甚化	拠点損傷や操業停止、サプライチェーン寸断による操業停止、代替品調達	短期~長期	高	中~大	④リスクアセスメントとリスク低減策の実施
	慢性	海面の慢性的な上昇	海面上昇による拠点の移転	長期	小	小	
			熱波および慢性的な気温上昇	気温上昇による空調コスト、メンテナンスの増加、ヒートストレスによる生産性の低下	短期~長期	高	中
		干ばつ等による水リスクの増加	干ばつによる稼働率の低下	短期~長期	中	小	⑥水使用量の削減

分類	気候変動ドライバー	主なリスク・機会	期間	可能性	影響度	リスク・機会への主な対応	
機会 (1.5°Cシナリオ)	製品・サービス	環境規制強化による電子機器への省電力要請の高まり	半導体需要増による半導体ライン向け製品売上の増加	中期	高	中	⑦半導体需要への戦略的対応
		EV シフト (EV、FCV の普及)	EV 化に伴う自動車製造ライン増設による自社製品の売上の増加	中期～長期	中	小	⑧自動車のEV化への対応
		IoT を活用した低炭素化の進展	AI、IoT 関連製品の需要増による売上の増加、および活用によるコスト削減	中期～長期	中	中	⑨事業へのIoT、ICT、AI等先端技術の活用
		フードロスをはじめとした廃棄物削減要請の高まり	コールドチェーンに関連する物流・倉庫施設向け製品の売上の増加	中期～長期	高	中	⑩コールドチェーン・eコマース需要への対応
		低炭素化のための作業の効率化・省人化・省エネ要望の高まり	生産・物流の効率化・オートメーション化に寄与する製品・サービスの売上増加	中期～長期	高	中	⑪マテハンシステムの環境価値と社会価値の両立

**気候関連のリスクおよび機会への主な対応**

特定した重大リスク・機会に対して、当社グループでは「ダイフク環境ビジョン2050」を掲げ、「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する」という方針のもと、以下の取り組みを進めています。

**①グループ全体でのスコープ1・スコープ2の削減**

2023年度、2030年に向けたグループの環境目標をより高い水準へと改定し、CO<sub>2</sub>排出量の削減目標についてはSBT (Science Based Targets) イニシアティブより認定を取得しました。スコープ1およびスコープ2は2018年度を基準年として、2030年にグループ全体で60%削減することを目標としています。事業活動においては、ICP (内部炭素価格) 制度の導入によりグループ内のGHG削減意識を醸成するほか、グローバル

でのエネルギー監視・管理体制の構築を目指し、生産拠点における「エネルギーの見える化」を進めるとともに、省エネルギー活動に取り組んでいます。具体的には、照明のLED化、空調・コンプレッサーの高効率化、生産設備・生産手法の見直しなどを計画的に行っています。再生可能エネルギーの導入については、2030年に向けた目標を設定し、太陽光による自家発電システムの新設、グリーン電力の導入、および非化石証書購入などを国内外の生産拠点を中心に進めています。

**②サプライチェーンでの環境負荷低減**

当社の経営理念・グループ行動規範に則り、グループの調達方針を策定しています。その中で、環境負荷低減について「環境保全に関連する法令、規制や協定を遵守するとともに、より環境負荷の低い製品・サービスを優先的に調達します。必要に応じて取引先への指導・支援を行い、気候変動や生物多様性保全等の環境課題にサプライチェーン全体で取り組みます。」としています。また、2023年度、当社グループは持続可能な調達活動を行うための新たな基準として「サステナブル調達ガイドライン」を策定しました。本ガイドラインは、多岐にわたる社会課題の解決に向けてサプライチェーン全体でさらなる取り組みを推進するため、2017年度に策定した

「CSR調達基準」を全面改定したものです。今後、サプライチェーンにおけるリスクを把握・軽減するため、取引先に対して本ガイドラインの周知・浸透を図るとともに、その遵守状況の確認や監査を実施する予定です。また、取引先におけるCO<sub>2</sub>排出量削減に向けた当社独自の取り組みとして、「サプライチェーンCO<sub>2</sub>削減プログラム」を2023年度に開始しました。この取り組みは、国内のスコープ3カテゴリ1排出量の約8割を占める取引先に対し、CO<sub>2</sub>排出量削減目標の設定と排出量削減の取り組みを要請するもので、今後、2030年目標の達成に向けて情報共有や削減支援などエンゲージメント活動を推進していきます。

**③気候変動に関する情報開示の充実化**

ウェブサイトや統合報告書(ダイフクレポート)を中心に気候関連情報を発信し、MSCI、FTSE、Sustainalytics、CDPなどの評価機関への積極的な開示対応とともに、投資家との直接対話を行っています。また、年に1回、当社の成長戦略などについて機関投資家と対話する場としてIR Dayを開催し、

サステナビリティ関連情報も含めてご説明する機会を設けています。なお、グループのCO<sub>2</sub>排出量(スコープ1、2、3の一部のカテゴリ)実績に関しては、第三者検証を経て開示しています。

**④ リスクアセスメントとリスク低減策の実施**

当社では定期的にリスクアセスメントを実施しています。台風や洪水を含む自然災害を経営成績等に重大な影響を与える可能性がある重要なリスクとして特定しており、サプライチェーンも含めた事業継続計画（BCP）の実効性向上のため、自然災害発生時の被害規模極小化に向けて取り組んでいます。さらに自治体のハザードマップをもとに、主要拠点を対象に

大雨・洪水のリスクレベルを確認し、生産拠点における排水処理対策などを実施しています。また、暴風雨や洪水が多いと想定されるアジア圏では生産体制の強化、排水ポンプや土嚢の配備、水害を含む自然災害による損害を補償する保険への加入などの対応を行っています。

**⑤ 労働環境の維持・改善**

中央安全衛生委員会主導の下、各部署・現場にてリスクを考慮し、高効率空調やスポットクーラーの導入、作業員への空調服支給などを実施しています。また、気温上昇による労働環境の悪化が生産性の低下をもたらすことを想定し、主要生

産拠点やお客さま先の設備の工事・サービス業務における熱中症対策として、建屋内外の気温上昇を防止するため、屋根や壁への遮熱塗料の塗布、屋根材・壁材の二重折板による断熱、床材へのウレタン樹脂の使用などを行っています。

**⑥ 水使用量の削減**

当社は、「ダイフク環境ビジョン2050」における2030年目標において、水使用量売上高原単位を2018年度比で30%削減することを掲げており、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。今後、その他の生産拠点においても現状把握を進め、目標達成に向けた取り組みを進めていきます。

**⑦ 半導体需要への戦略的対応**

半導体需要が高まる中、当社の顧客である半導体メーカー各社は設備投資を積極化させています。半導体メーカーに導入される当社のマテリアルハンドリングシステムの多くは24時間365日稼働しており、その電力使用によるCO<sub>2</sub>排出量も多くなるため、省エネ性能の高いシステムが求められています。当社は、製品の稼働に伴うCO<sub>2</sub>排出量（スコープ3カテゴリ

11）について2030年を見据えた定量的な目標を設定しており、製品性能と省エネ性能の両立を目指した開発力の強化や、メーカーとの協業による製品開発等を進めています。また、今後半導体への需要増加が見込まれる中国において、半導体向け製品を生産する新工場を増設し、生産体制の強化を図っています。

**⑧ 自動車のEV化への対応**

当社は、製品の開発段階から環境に配慮するとともに、既存の環境配慮製品の改良にも取り組んでいます。当社のお客さまは「EV車へのシフト」という事業環境変化に直面されています。自動車生産ラインでは、EV化により搬送物の重量が増加しているため、既に納めたマテリアルハンドリングシス

テムについても、搬送重量増への改造対応が必要となります。当社は、マテリアルハンドリングシステムの軽量化、省スペース化やシステム改造が容易となるような開発を実施することで、顧客のニーズに対応しています。

**⑨ 事業へのIoT、ICT、AI等先端技術の活用**

産業機器・装置におけるAI・デジタル技術の導入が加速しており、IoT関連製品に関する市場要求は著しく変化すると予想しています。また、グローバルで製造業の設備投資増加に伴い、IoTを活用した低炭素化が進展することから、産業用IoT関連製品の需要増が考えられます。これらに対応するべく、

基礎技術の開発およびAIなどの応用技術開発の強化、需要拡大に向けた生産体制の構築に取り組んでいます。また、これらの先端技術の事業活動全般への横断的な導入・活用を進めています。

**⑩ コールドチェーン・eコマース需要への対応**

気候変動の影響により、コールドチェーンやeコマースへの需要が高まり、当社製品・サービスへの需要拡大が見込まれます。現在、アジア・インド・北米地域への事業展開を図っ

ており、今後の需要拡大に向けた生産体制の構築・強化を推進しています。

⑪ **マテリアルハンドリングシステムの環境価値と社会価値の両立**

物流や生産現場での作業の効率化や省エネルギーなどについて顧客のニーズが高まる中、製品における環境価値と社会価値の両立を目指しています。当社では、製品開発時にLCA (Life Cycle Assessment) を実施し、ライフサイクル全体における従来製品比でのCO<sub>2</sub>の削減等に取り組んでいます。こうし

た環境価値に加え、製品導入による作業の効率化、仕分けや保管能力の向上などの社会価値も合わせて考慮したサステナビリティ性能評価を実施しており、提供価値の可視化、向上を図っています。

2. **重大リスクのシナリオ分析**

気候関連のリスクおよび機会を特定した項目のうち、今後顕在化する可能性が高く、重大な事業影響を与えるリスクについてシナリオ分析を実施しました。シナリオは、国際エネルギー機関 (IEA : International Energy Agency) や、気候変

動に関する政府間パネル (IPCC : Intergovernmental Panel on Climate Change) によって示されているものを参照しました。

**移行リスク**

移行リスク・機会は、炭素税 (カーボンプライシング) 導入による操業コストの影響について、関連するエネルギーコストと併せて、以下のシナリオを設定して分析を行いました。炭素税は、将来想定されるGHG排出量 (スコープ1およびスコープ2) を、当社グループ2030年売上予測、排出量削減目標を基に、排出量削減を進めた場合 (脱炭素シナリオ) とそうでない場合 (成り行きシナリオ) とで算出し、IEAにおい

てシナリオ別に予測される炭素価格をかけあわせて事業影響額を評価しました。エネルギーコストは、当社グループが削減目標どおりに取り組みを進めた場合 (脱炭素シナリオ) と取り組みを進めずに事業規模が拡大した場合 (成り行きシナリオ) とでエネルギー使用量を設定し、IEA等で示されるエネルギー価格の推移を参考に、今後のエネルギーコストについて評価しました。

**当社グループで想定した気候変動シナリオ (移行リスク)**

脱炭素シナリオ (1.5°Cシナリオ)	IEA WEO2023 NZE : Net Zero Emissions by 2050 Scenario (2050年ネットゼロ排出シナリオ)
脱炭素シナリオ (1.7°Cシナリオ)	IEA WEO2023 APS : Announced Pledges Scenario (発表済み誓約シナリオ)
成り行きシナリオ (4°Cシナリオ)	IEA WEO2023 STEPS : Stated Policies Scenario (公表政策シナリオ)

**<炭素税>**

成り行きシナリオ (4°Cシナリオ) の経路をたどった場合は、2030年で約6億円のコスト増が見込まれます。一方、脱炭素の取り組みを積極的に推進した脱炭素シナリオ (1.5°C/1.7°C

シナリオ) においては、2030年時点では、約3億円のコスト増が見込まれます。

**<エネルギーコスト>**

成り行きシナリオ (4°Cシナリオ) の経路をたどった場合、2022年度時点と比較して、2030年では約37%のコスト増が見込まれます。一方、脱炭素の取り組みを積極的に推進した脱炭素シナリオ (1.5°C/1.7°Cシナリオ) においては、2022年度時点と比べて、2030年では、約12~16%のコスト増が見込まれます。

(4°Cシナリオ) での負担が大きく、当社グループとして脱炭素化、省エネ化の取り組みを積極的に進める理由・メリットがあることが再認識されました。取り組みを進めるためには、大規模な投資が必要となるものの、取り組みを進めない場合には取り組みを進める場合に比べ、数億円規模で追加負担が想定されます。事業に影響を与えるリスクを軽減するため、2030年の削減目標の達成を目指して脱炭素化の取り組みを強化していきます。

炭素税の負担、エネルギーコストの双方において、脱炭素シナリオ (1.5°C/1.7°Cシナリオ) に比べ、成り行きシナリオ

### 物理的リスク

物理的リスクは、温暖化進行による気象災害の増加が重大なリスクとなります。そこで、当社グループ主要24拠点（国内1拠点、海外23拠点）について、気象災害がもたらす影響を定性的に評価しました。評価では、2°Cシナリオ（SSP1-2.6）、4°Cシナリオ（SSP5-8.5）下における洪水、高潮、干ばつ、熱波の各拠点のハザードを調査し、ハザードの多寡に応じてA（高リスク）～E（低リスク）の5段階のグレードを付与しました。本評価でA～Bの高リスクとなった拠点数の推移を以下に示します。

評価の結果、洪水、高潮、干ばつは、2°Cシナリオ、4°Cシナリオのいずれにおいても高リスク拠点数はほぼ増加せず、気候変動による影響は限定的であることがわかりました。熱波は、4°Cシナリオの2050年、2090年にかけて高リスク拠点数が増加することがわかりました。熱波による影響は、空調コストや機器メンテナンスの増加、ヒートストレスによる生産性低下等が挙げられます。当社では、工事現場・工場での従業員の熱中症対策を進める等、リスクを軽減する取り組みを積極的に進めていきます。

### 当社グループで想定した気候変動シナリオ（物理的リスク）

2°Cシナリオ	IPCC 第6次評価報告書（SSP1-2.6）
4°Cシナリオ	IPCC 第6次評価報告書（SSP5-8.5）

### 気候変動による高リスク拠点数

災害	現在	2°Cシナリオ（SSP1-2.6）		4°Cシナリオ（SSP5-8.5）	
		2050年	2090年	2050年	2090年
洪水	0	0	0	0	1
高潮	1	1	1	1	2
干ばつ	8	8	8	8	8
熱波	2	2	2	7	16

## リスク管理

### 当社グループのリスクマネジメント体制

当社グループは、国内外のグループ会社を対象としたリスクアセスメントを定期的に行っており、企業活動に大きく影響を与える重大なリスクを特定・評価しています。重大なリスクに対して、リスクマネジメント委員会が全社的なリスクマネジメントを行い、対応策の立案や方針・規程・体制等の整備および充実を図っています。リスクアセスメントで認識されたリスク情報は、必要に応じて取締役会をはじめとする他の会議体へ報告・共有され、経営戦略に反映されます。2024年度からスタートした2027年中期経営計画の策定で

は、重要課題（マテリアリティ）の特定プロセスにおいて、2023年度に実施したリスクアセスメントの結果をインプット情報の一つとして活用しました。本計画においては、機会とリスクの検討結果、他社の動向、ESG評価機関からの要請事項などもインプット情報として合わせて考慮し、課題の候補を「ステークホルダーへの影響度」と「長期ビジョン達成への影響度」の2軸で評価しました。取締役会での妥当性確認を経て、本計画では「気候変動への対応」をマテリアリティの一つとして特定しています。

## 気候関連のリスクおよび機会の管理

気候関連のリスクおよび機会の識別については、外部専門家のアドバイスのもと、2023年度に見直しを実施しました。移行リスク、物理的リスク、機会の各項目に対し、発現時期、発生可能性、当社グループへの影響度を、定性・定量の両面から評価し、重大なリスクと機会を特定しています。加えて、移行リスクと物理的リスクについて、複数の気温上昇を想定

したシナリオ分析も行いました（詳細は「戦略」をご参照ください）。優先して対応すべき気候関連のリスクと機会については、サステナビリティ経営委員会、サステナビリティ推進委員会のほか、リスクマネジメント委員会も連携した上で、適切な対応策を講じてモニタリングしています。

## 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。2030年目標は、SBT（Science Based Targets）イニシアティブ<sup>\*</sup>の認定を受けており、スコープ1・スコープ2については、1.5°C水準の目標、スコープ3（カテゴリ1および11）についてはWB2°C水準の目標となっています。

2023年度以降は、こちらのKPIにもとづき実績を開示します。また、2024年5月に2030年のスコープ1・スコープ2の削減目標（2018年度比）を50.4%から60%へとさらに上方修正するとともに、再生可能エネルギー由来の電力比率の目標を新設しました。

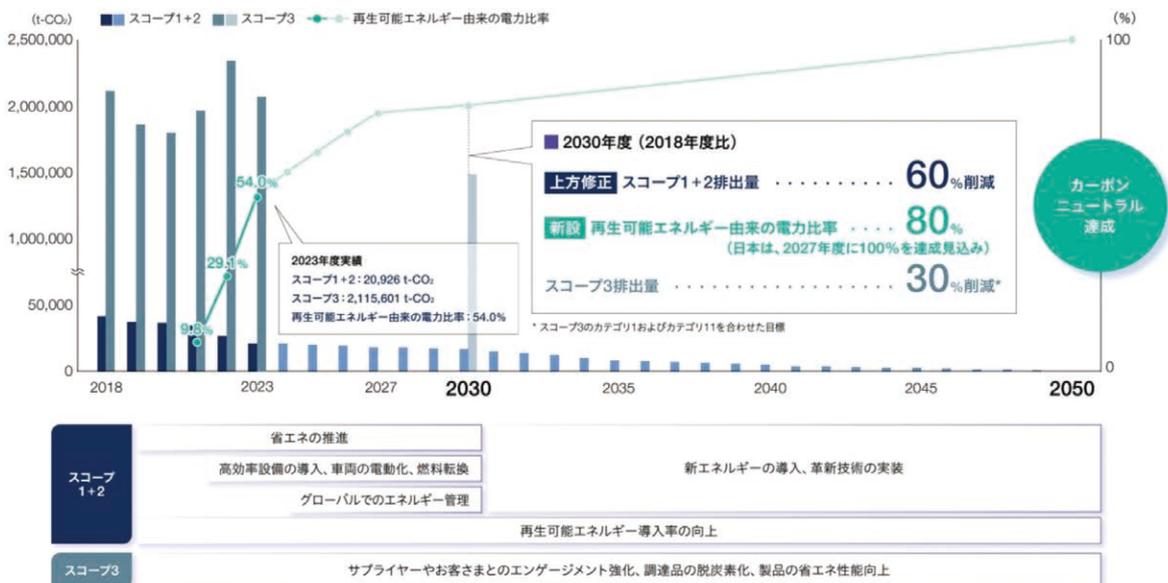
<sup>\*</sup> CDP、国連グローバル・コンパクト、WRI（世界資源研究所）、WWF（世界自然保護基金）が共同で設立した国際的な機関。パリ協定が定める水準と整合した科学的根拠に基づく目標を設定していると認められる企業に対して、認定を付与している。

KPI（実績評価指標）	2030年度（目標）	2023年度（目標）
自社CO <sub>2</sub> 排出量（スコープ1+2）	60%削減（2018年度比）	21.0%削減（2018年度比）
再生可能エネルギー由来の電力比率	80% 日本は2027年に100%達成見込	—
購入した製品・サービスに伴うCO <sub>2</sub> 排出量（スコープ3 カテゴリ1）	30%削減 <sup>*1</sup> （2018年度比）	サプライチェーンCO <sub>2</sub> 削減プログラム <sup>*2</sup> 運用開始
販売した製品の使用に伴うCO <sub>2</sub> 排出量（スコープ3 カテゴリ11）		12.5%削減（2018年度比）

<sup>\*1</sup> スコープ3のカテゴリ1およびカテゴリ11合わせた目標

<sup>\*2</sup> 調達先におけるCO<sub>2</sub>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

## カーボンニュートラルへのロードマップ



## CO<sub>2</sub> 排出量に関するデータ

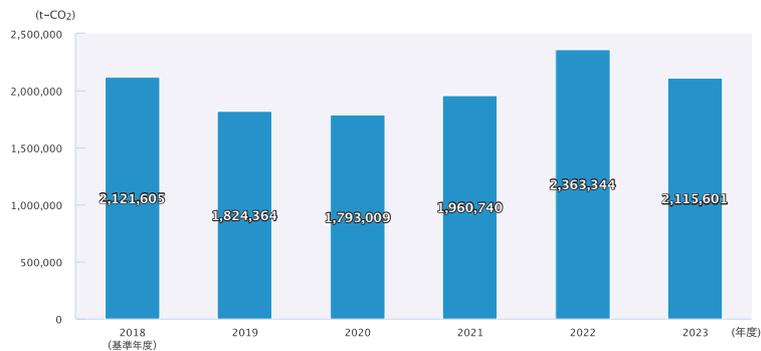
### CO<sub>2</sub>排出量（地域別）



### CO<sub>2</sub>排出量（スコープ1+2）



### CO<sub>2</sub>排出量（スコープ3）



※より精度の高い集計方法を採用し、スコープ3の実績を修正しました。(2024年8月)

CO<sub>2</sub>スコープ3における内訳

(t-CO<sub>2</sub>)

カテゴリ	2018年度 (基準年度)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
1. 購入した物品サービス	1,080,234	1,147,335	1,159,954	1,329,868	1,569,767	1,330,496
2. 資本財	10,653	36,502	10,013	15,923	17,316	39,131
3. 燃料・エネルギー関連の活動	5,960	6,063	5,957	6,377	6,468	5,958
4. 上流の輸送・流通	17,554	23,850	23,631	26,832	44,077	29,261
5. 事業において発生した廃棄物	532	517	527	565	604	618
6. 出張	542	568	576	588	601	610
7. 従業員の通勤	1,484	1,546	1,585	1,614	1,638	1,658
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	1,001,816	604,900	587,708	575,839	719,207	704,991
12. 販売した製品の廃棄	2,830	3,083	3,058	3,134	3,666	2,878
13. 下流のリース資産	—	—	—	—	—	—
14. フランチャイズ	—	—	—	—	—	—
15. 投資	—	—	—	—	—	—
合計	2,121,605	1,824,364	1,793,009	1,960,740	2,363,344	2,115,601

※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・サービス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以下除く)に係数を乗じて算出
3. 燃料・エネルギー関連の活動	グローバル	ダイフクグループのエネルギー使用量(スコープ1・スコープ2)に係数を乗じて算出
4. 上流の輸送・流通	グローバル	(株)ダイフクの販売活動に伴うCO <sub>2</sub> 排出量に加え、原材料の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)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。
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。	
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	グローバル	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。海外データは生産状況にもとづき、国内データと比例させて算出。出荷先の国ごとの排出係数も加味した
12. 販売した製品の廃棄	グローバル	(株)ダイフクの販売した製品の重量に係数を乗じて算出。海外データは売上高実績にもとづき、国内データと比例させて算出。
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

### 再生可能エネルギー導入への取り組み

当社では、主に国内外生産拠点における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年度に中国（蘇州）、韓国、タイ、台湾に太陽光発電システムを設置し、2024年以降、米国、インド、インドネ

シアにおいても設置を計画しており、引き続き再エネの導入を拡大していきます。2023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54.0%となり、2022年度末の29.1%から大きく上昇しました。

### 再エネ調達状況および予定

#### 2023年度

- ・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
- ・Daifuku (Thailand) Limited で太陽光発電システム導入
- ・Daifuku Airport America Corporation 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 Europe GmbH で再エネ電力プランへ切り替え
- ・Daifuku Intralogistics India Private 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。2023年度は、約23万 kWh を発電し、98tのCO<sub>2</sub>削減に貢献しました。

### ダイフク滋賀メガソーラー



5万2,000m<sup>2</sup>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におよび、年間約486万 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CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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

流品質を確保し、可能な限り輸送面でのCO<sub>2</sub>削減に努めています。2023年度はモーダルシフトによりCO<sub>2</sub>を1,046t削減しました。

※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、CO<sub>2</sub>の排出削減を図ること

## 気候関連のイニシアチブへの参加

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イニシアチブへ参加し、情報共有や政策提言の働きかけなどに関与しています。

### 参加しているイニシアチブ

- SBT (Science Based Targets) イニシアティブ
- 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
- GXリーグ

## 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ています。

> 主要拠点および生産拠点: 検証意見書 / SGSジャパン株式会社 (PDF: 783KB) [PDF](#)

> その他の拠点: 独立保証証明書 / British Standards Institution (PDF: 713KB) [PDF](#)

# 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。

## グリーン調達ガイドライン

当社グループでは、製品の含有化学物質に関する判断基準を示す「グリーン調達ガイドライン」を策定しています。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、2023年度に本ガイドラインの改定を行いました。本ガイドラインは、当社グループが調達するすべての製品（材料・部品・ユニット・付属品・包装材）およびサービスに適用されます。有害性が懸念される物質が少な

い製品、および製品ライフサイクルを通じて有害物質の含有が少ない製品を優先的に調達する方針を示し、取引先と協力しながらサプライチェーン全体で環境負荷の低減を図っています。

また、主要取引先については、本ガイドラインをご理解いただき、化学物質の適切な管理を推進していただくため、受領書兼同意書を取得しています（取得率97%）。

[> グリーン調達ガイドライン \(PDF: 271KB\) 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や梱包材などの廃棄物の削減・リサイクルを促進しています。グループすべての生産拠点で廃棄物重量の削減目標を設定して進捗管理し、特に埋立処分量の削減に向けて分別回収を徹底し、再資源化率の向上に取り組んでいます。

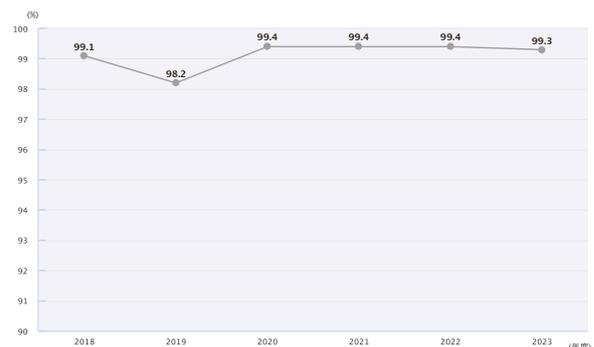
また、水使用量の削減を目指して、生産拠点およびオフィスにおける節水に努めています。2022年度は滋賀事業所の最も水使用量の多い工場棟において、油圧設備にメーターを取

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。2023年度はこのシステムを同工場の別ラインにも導入しました。

### 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

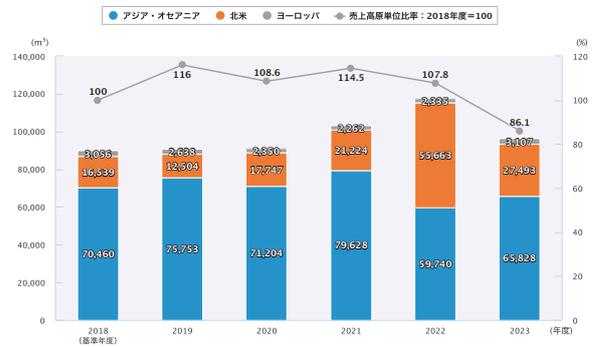


目次 > 環境 > 汚染防止と資源循環

### 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	2023年度
排出・移動量 (kg)	18,531	16,880	20,542	24,837	28,267

2023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	996.5	—	—	—	—	—	—	19.93	19.93
53	エチルベンゼン	7,288.62	7,288.62	—	—	—	7,288.62	—	—	—
80	キシレン	8,508.10	8,508.10	—	—	—	8,508.10	—	—	—
83	クメン	168.93	—	—	—	—	—	—	—	—
300	トルエン	10,312.72	10,312.72	—	—	—	10,312.72	—	—	—
302	ナフタレン	237.69	237.69	—	—	—	237.69	—	—	—
594	エチレングリコールモノブチルエーテル	681.37	—	—	—	—	—	—	—	—
691	トリメチルベンゼン	1,869.62	1,869.62	—	—	—	1,869.62	—	—	—
720	2-ターシャリ-ブトキシエタノール	400.92	—	—	—	—	—	—	—	—
731	ヘプタン	298.82	—	—	—	—	—	—	—	—
737	メチルイソブチルケトン	277.06	—	—	—	—	—	—	—	—

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

欧州の有害物質関連規制への対応

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

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。

2023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 <sup>3</sup> N)	発電機	0.1	0.007	0.005	0.006
硫黄酸化物 (SOx) (m <sup>3</sup> N/h)	発電機	2.31	0.1	0.07	0.053
窒素酸化物 (NOx) (ppm)	発電機	950	870	610	745

## 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。

## 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	2030年度（目標）	2023年度（目標）
廃棄物の埋立率	グローバル	1%未満	国内：1%未満 海外：5%未満
水使用量売上高原単位 <sup>※</sup>	グローバル	60%削減（2018年度比）	12.5%削減（2018年度比）

※水使用量（千m<sup>3</sup>）／売上高（億円）

# 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CO<sub>2</sub>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。

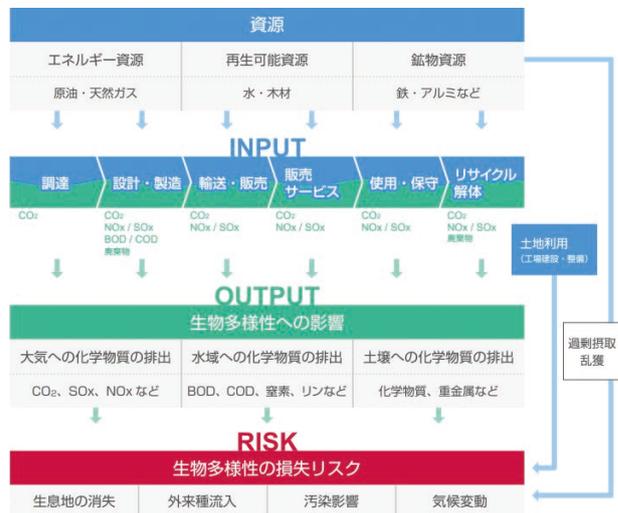
#### 3. 開示する

- 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<sup>※</sup>」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	オツネントンボ、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年度以降、保全池で産卵・孵化したことを毎年継続して確認しています。2024年度には、滋賀事業所の

再開発により野生のヤマトサンショウウオの生息地が減少するおそれがあったため、保全池以外に新たな生息地を造って幼生を放流するなど、生息環境の維持・改善に向けて継続的な取り組みを行っています。

### 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の一部が消失するため、消失を最小限に留めつつ、新たな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・スゲなどを活用して新たな湿地を創出し、既存の生息地から湿生・水生植物や表土とともに、卵・幼虫・

成虫を移殖し、湿地の周囲を高さ1m程のネットで囲みました。移植した植物も成長し、ハッチョウトンボが定着しやすい環境を整備しています。2024年度は、新たに創出した湿地におけるハッチョウトンボの生息調査を行い、成虫の生息を確認しました。

### 自然と触れ合う機会づくり



滋賀事業所では、生息する多くの動植物に従業員が触れ合う機会として専門家を交えた自然観察会、事業所にある自然の素材を使ったクリスマスリース作りイベントなどを開催しています。

## 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。2023年度は、県内外から39名の参加の下、当社滋賀事業所で生物多様性に関するセミナーとフィールドワークを開催しました。

### 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<sup>※</sup>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

### 一般社団法人ブルーオーシャン・イニシアチブ



当社は、企業連合によるブルーアクション・プラットフォームである一般社団法人ブルーオーシャン・イニシアチブ（BOI）に2023年から賛助会員として参画しています。BOIは、「海」に関わるあらゆるステークホルダーとの多面的交流と事業共創を通じ、持続性・実効性のある「海の保全と繁栄」を目指して活動の幅を広げています。

> 一般社団法人ブルーオーシャン・イニシアチブ

### 大阪湾ブルーカーボン生態系アライアンス

当社は、2024年から大阪府の「大阪湾ブルーカーボン生態系アライアンス（MOBA）」に賛同しています。本アライアンスは大阪湾をブルーカーボン生態系（CO<sub>2</sub>を吸収・貯蓄する藻場・干潟等）の回廊でつなぐ「大阪湾MOBAリンク構想」の実現に向けて、大阪湾におけるブルーカーボン生態系の創出等について賛同し、活動に協力する企業、団体、研究機関、行政機関等を会員として活動しています。

### 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

「安全は企業活動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

「安全は企業活動の基盤であり全てに優先する」

### (2) 目標

「安全専一<sup>※1</sup>で休業労働災害及び交通災害“ゼロ”」

### (3) 基本方針

1. 全員参加<sup>※2</sup>の安全衛生活動を展開・支援する。
2. 労働安全衛生法その他の関係法令改定に迅速展開する。
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、リスク低減の継続的改善を図っていく。
4. 安全衛生管理の教育体制を拡大し、全社展開する。
5. DX、IoTの新技术を活用・展開していく。
6. 過去災害事例の横展開を実施し、類似災害撲滅を図る。
7. パートナー会社<sup>※3</sup>の自主的安全衛生管理のサポートを拡充する。

※1「安全専一」は、古河機械金属株式会社の登録商標です。

※2「全員参加」とは、派遣社員・請負事業者・サプライヤーを含む

※3「パートナー会社」とは、派遣会社・請負会社・サプライヤーのこと

## 法令に基づいたサプライチェーンマネジメント

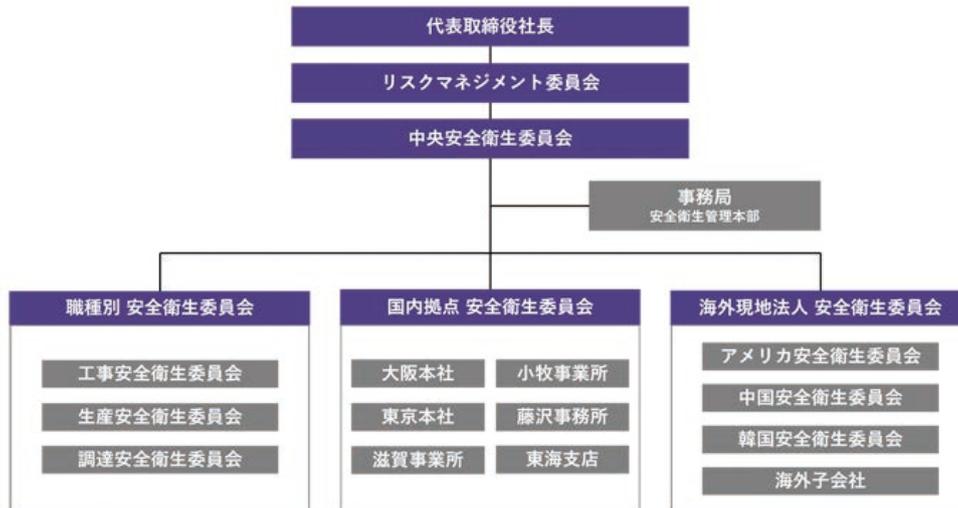
当社では、製品やシステムの据付工事に際して建設業法が定める「建設工事の請負契約の当事者は、各々の対等な立場における合意に基づいて公正な契約を締結し、信義に従って誠実にこれを履行しなければならない」の遵守に努めるとともに、労働安全衛生法が定める労働者の安全衛生を損ねること

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サステナブル調達ガイドライン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2か所、海外は10か所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46%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	26	12	46%

> 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。

2023年度は、国内で休業災害件数が前年度比で1件増加し、度数率および強度率が目標未達となりました。海外では、災害件数が大幅に減少して目標を達成しました。

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。また、2023年度からは海外子会社を含むグループ全体で労働災害管理システムを導入し、国内外で発生した労働災害の情報や安全衛生教育用の資料をリアルタイムで共有することで、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。

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1,000時間あたりの労働損失日数。災害の軽重の程度を表す

指標 <sup>※1</sup>	範囲	2021年度	2022年度	2023年度
度数率	日本	0.21	0.45	0.551
	海外	0.65	0.90	0.580
	日本全産業種 <sup>※2</sup>	2.09	2.06	2.14
強度率	日本	0.002	0.006	0.016
	海外	0.009	0.216	0.011
重篤災害 <sup>※3</sup> 発生件数	日本	0件	0件	0件
	海外	0件	1件	0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

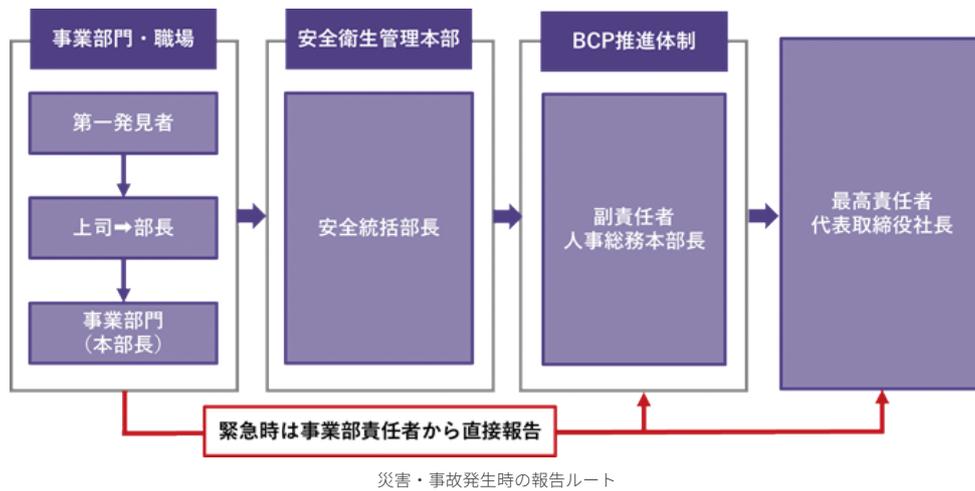


当社は国内主要拠点において年1回以上、大規模災害の発生を想定した防災訓練を行っています。初動対応マニュアルに基づき、避難誘導、通報、初期消火、救護、緊急時の設備の停止などの訓練を実施し、有事の際に速やかに対応できる手順の確認を行っています。海外のグループ拠点でも各国・地域の法令に基づき、同様の防災訓練を実施しています。

## 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。



## 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。

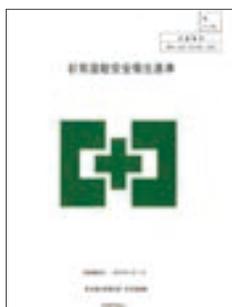
## 海外子会社での安全教育



大福自動搬送設備（蘇州）有限公司に新設した安全体感道場

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。2023年度は国内全従業員を対象に3回実施し受講率はすべて100%でした。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<sup>\*</sup>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。当社の工場内に入出入りするすべての労働者に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を実施しています。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。2024年度は、330社の取引先を招待しました。

### グローバルでの連携を強化



北米での会議

グループ全体で安全衛生管理を強化するため、海外子会社を含めた各社の取り組みを紹介するグローバル安全ニュースレターの発行や各社の責任者が集まるグローバルサステナビリティミーティングでの情報共有などを行っています。2023年は、安全衛生管理本部として、米国・ミシガン州の海外子会社を訪問し、米国国内のグループ会社5社が集まる安全責任者会議に参加しました。労働災害を減らすための各社の取り組みや課題を共有し、安全衛生管理に関する相互理解を深めました。今後もグループ全体での安全衛生管理の推進を目指して、グループ全体で協力体制の強化を推進していきます。

### 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



社長による安全衛生パトロール

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<sup>※</sup>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、2023年度も最優秀職場を模範職場として表彰を行いました。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。

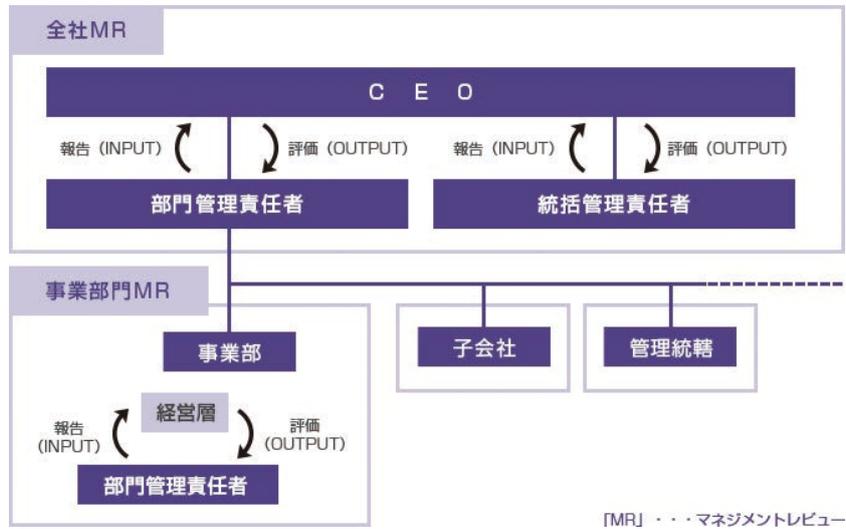
制定：2023年8月31日

### 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

国内外の主要な生産拠点において品質マネジメントシステムの国際規格 ISO9001の認証を推進しています。国内においては3拠点のすべてで、海外においては21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92%です。

認証規格	生産拠点数 (連結)	うち認証拠点数	認証比率
ISO9001	26	24	92%

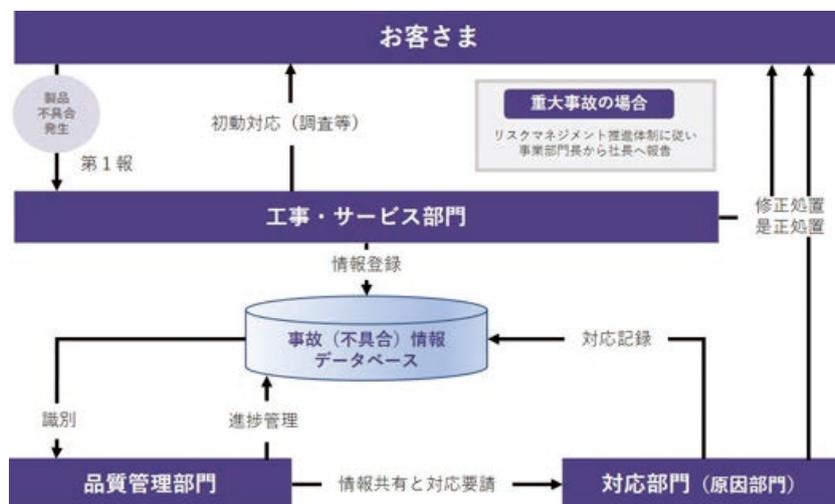
> 認証取得拠点一覧

### 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<sup>\*</sup>発生件数

KPI

	2021年度	2022年度	2023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

<sup>\*</sup>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

<sup>\*</sup>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

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<sup>\*</sup>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。

## セーフティアセッサ取得者数

KPI

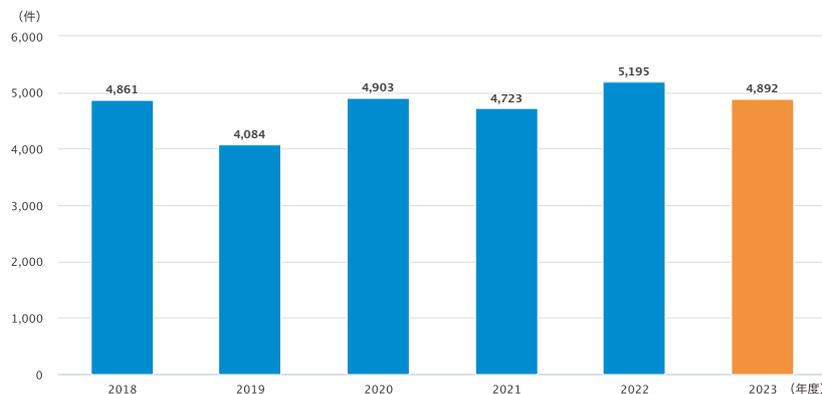
	2021年度	2022年度	2023年度
セーフティアセッサ取得者数	178名	223名	237名

## 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。2023年度の改善提案では、業務改善・コストダウン・品質・安全・環境などに関する内容が4,892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。2023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12チームがそれぞれ活動内容と成果を発表し、大会の様子はオンラインでグループ全体へライブ配信しました。

## 改善提案件数



# サプライチェーンマネジメント

## ダイフクグループ調達方針

### 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。調達活動においては、品質、技術開発力、価格・納期等の経済合理性に加え、環境や社会への取り組み状況などを総合的に評価し、適正な基準に基づいて取引先を選定しま

す。また、当社グループ製品の生産、工事およびサービスに関わるすべての取引先の皆さまには、別途定める「サステナブル調達ガイドライン」への理解と実践を求め、ステークホルダーとともに持続可能なサプライチェーンの構築に取り組みます。

### 基本方針

本方針をグループ全役員・社員に周知し、責任ある調達活動を推進します。

#### 1. 法規制等の遵守

事業を展開する国・地域の法令、規制や国際行動規範など、社会的なルールを遵守します。市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体には毅然として対応し、一切関係を持ちません。

#### 2. 公正・公平な取引

所在国や会社の規模等にかかわらず、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。公正かつ公平な手続きによって取引を行うとともに、不適切な利益の供与や受領等の不正行為を排除します。

#### 3. パートナーシップの構築

すべての取引先を対等なパートナーとして尊重し、相互理解のもとで長期的な信頼関係を築きます。お互いの持続可能な成長を実現するため、コミュニケーションおよび連携を強化し、サプライチェーンにおける環境および社会課題の解決に取り組みます。

#### 4. 品質・安全性の追求

調達する製品・サービスの品質と安全性を追求します。取引先に対し、品質や安全性に関して適用される各国・地域の法規制や基準の遵守を求めるとともに、そのための仕組みや管理体制を構築していただくよう、必要に応じて指導・支援を行います。

#### 5. 人権の尊重

調達する製品・サービスに関わるすべての人の基本的な人権を尊重し、強制労働、児童労働、差別、虐待、ハラスメント等のあらゆる人権侵害に加担しません。また、取引先における労働環境、安全衛生にも配慮します。当社グループの調達活動が、人権に負の影響を引き起こしたり、助長したりしたことが明らかとなった場合、適切かつ効果的な救済措置を講じます。

#### 6. 責任ある鉱物調達

紛争地域および高リスク地域で採掘され、武装勢力への支援や人権侵害、腐敗行為、環境破壊などに関わるおそれのある鉱物（スズ、タンタル、タングステン、金など）を調達しません。取引先へも紛争鉱物の不使用を要請するとともに、その管理体制の構築に取り組みます。

#### 7. 環境負荷の低減

環境保全に関連する法令、規制や協定を遵守するとともに、より環境負荷の低い製品・サービスを優先的に調達します。必要に応じて取引先への指導・支援を行い、気候変動や生物多様性保全等の環境課題にサプライチェーン全体で取り組みます。

### 8. 情報管理・知的財産権の保護

事業活動を通じて得られた機密情報や個人情報については、管理体制を整備し、適切に管理・保護します。また、第三者や取引先の知的財産権を尊重し、侵害しません。

### 9. 事業継続計画の策定

大規模な自然災害や不測の事態に備え、事業継続に大きな影響を及ぼすリスクの特定・評価と、事業継続計画（BCP）の策定に取り組みます。お客さまへの供給責任を果たすため、必要に応じて取引先と連携した対策を講じます。

### 10. 情報開示とコミュニケーション

本方針に基づく取り組み状況を適時・適切に開示し、ステークホルダーとのコミュニケーションを図ります。

制定：2024年1月31日

- [日本語 \(PDF: 453KB\) PDF](#)  
[中国語／簡体中文 \(PDF: 183KB\) PDF](#)  
[韓国語／한국어 \(PDF: 198KB\) PDF](#)
- [英語／English \(PDF: 135KB\) PDF](#)  
[中国語／繁体中文 \(PDF: 246KB\) PDF](#)  
[タイ語／ไทย \(PDF: 37KB\) PDF](#)

## サステナブル調達ガイドライン

2023年度、当社グループは持続可能な調達を行うための新たな基準として「サステナブル調達ガイドライン」を策定しました。本ガイドラインは、さまざまな社会課題の解決に向けた取り組みをサプライチェーン全体でさらに推進するため、2017年に策定した「CSR調達基準」を全面改定したものです。本ガイドラインをサプライチェーン全体へ周知・浸透させ、取引先とサプライチェーンにおけるリスクを特定・低減するための取り組み強化を図っています。

具体的には、取引先に対して、当社グループが目指すサステ

ダイフクグループ調達ガイドラインの詳細は以下のPDF（6言語対応）をご参照ください。

ナブル調達の説明動画の配信をはじめ、すべての取引先へ合意の取得を行っています（2024年7月時点における合意取得率は80%）。また、取引先のガイドライン遵守状況の確認のため、取引先に対し自己評価アンケート（SAQ）への回答を要請しています（SAQでは法令遵守、労働基準、安全衛生、品質・安全性、環境、情報セキュリティ、事業継続計画、適切な情報開示に関する遵守状況を確認）。今後は、それらの回答結果から内在するリスクを特定の上、低減に向けた取引先の改善支援を実施していきます。

- [日本語 \(PDF: 1.6MB\) PDF](#)  
[中国語／簡体中文 \(PDF: 546KB\) PDF](#)  
[韓国語／한국어 \(PDF: 850KB\) PDF](#)
- [英語／English \(PDF: 388KB\) PDF](#)  
[中国語／繁体中文 \(PDF: 934KB\) PDF](#)  
[タイ語／ไทย \(PDF: 463KB\) PDF](#)

## グリーン調達ガイドライン



当社グループでは、製品の含有化学物質に関する判断基準を示す「グリーン調達ガイドライン」を策定しています。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、2023年度に本ガイドラインの改定を行いました。本ガイドラインは、当社グループが調達するすべての製品（材料・部品・ユニット・付属品・包装材）およびサービスに適用されます。有害性が懸念される物質が少ない製品、および製品ライフサイクルを通じて有害物質の含有が少ない製品を優先的に調達する方針を示し、取引先と協力しながらサプライチェーン全体で環境負荷の低減を図っています。

また、主要取引先については、本ガイドラインをご理解いただき、化学物質の適切な管理を推進していただくため、受領書兼同意書を取得しています。（取得率97%）

- [グリーン調達ガイドライン \(PDF: 271KB\) PDF](#)

## 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 \(PDF: 440KB\)](#)

## 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。

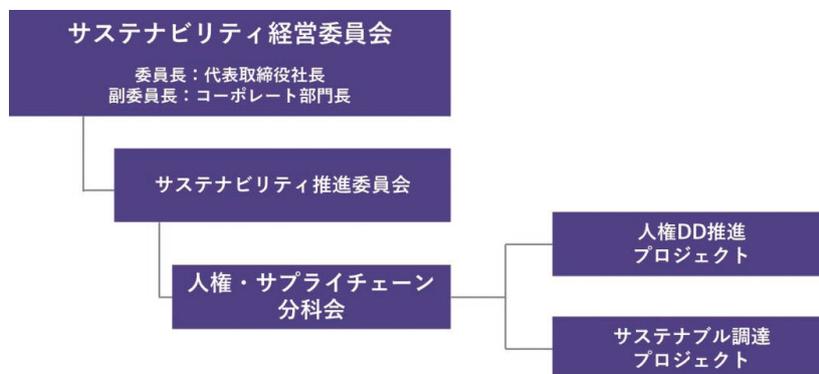
[> 接待・贈答等に対するご辞退へのご理解とご協力をお願い \(PDF: 802KB\)](#) [PDF](#)

## 推進体制

サステナビリティ推進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上のリスクについて統括管理を行う「プロダクション改革本部」を新設しました。さらに2024年度からは同本部の直下にSCM<sup>※</sup>委員会を組織し、CPO (最高生産責任者) 以下、全事業部から委員が出席する全社横断の体制で、生産・工事系業務におけるコンプライアンスの徹底を図るとともに、サステナブル調達活動推進とサプライチェーンの最適化に向けた各種施策に取り組んでいます。

※ SCM : Supply Chain Management



2024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。2024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。2024年度は330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。2024年度は、全取引先から絞り込んだ対象先192社から3社を「経営・

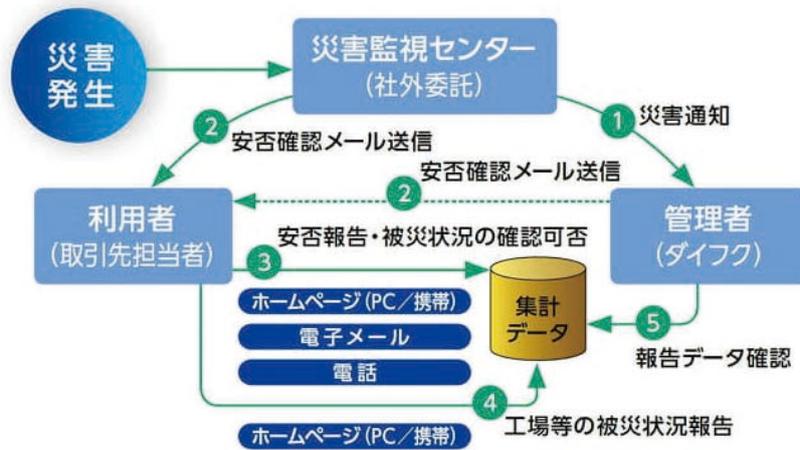
安全方針及び生産動向説明会」において表彰しました。評価基準には、品質および環境に関する項目があり、受賞企業によるベストプラクティスの共有などを通じ、サプライヤーの能力開発をサポートしています。

#### 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、ダイフクグループ調達方針、サステナブル調達ガイドライン、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。

# 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、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、経営理念なら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（6言語対応）をご参照ください。

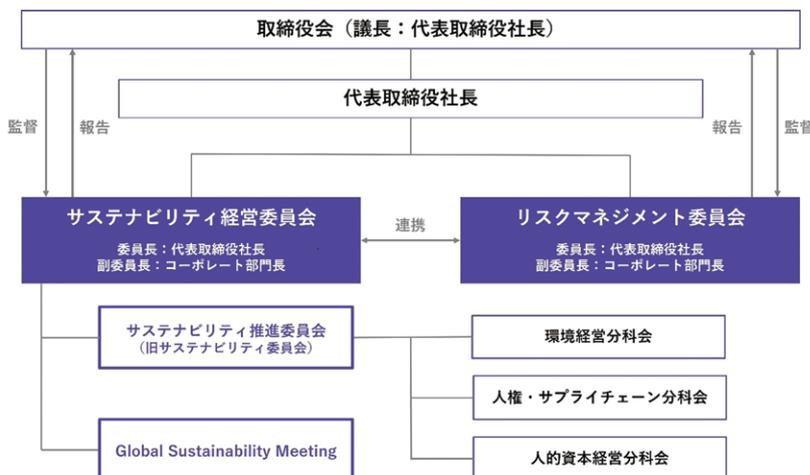
- > 日本語 (PDF: 573KB) [PDF](#)
- > 中国語／簡体中文 (PDF: 162KB) [PDF](#)
- > 韓国語／한국어 (PDF: 142KB) [PDF](#)
- > 英語／English (PDF: 120KB) [PDF](#)
- > 中国語／繁体中文 (PDF: 161KB) [PDF](#)
- > タイ語／ไทย (PDF: 155KB) [PDF](#)

なお、主要取引先については、当社グループと共に人権尊重の取り組み推進に向けて歩みを進めていただくため、人権方針の同意書を取得しています（同意書の取得率90%）。

### 推進体制

CEOを委員長、各事業部門長を委員とするグループ横断的なサステナビリティ推進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。日常的な人権尊重の取り組みは事務局であるサステナビリティ推進部が担当し、関係部署と連携して進めています。



2024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

当社のサプライチェーンを含め事業活動全般に関係する人権への負の影響を特定・分析・評価し、是正・緩和・予防する仕組みの構築と運用および人権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。その一環として、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。

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日本委員会」といいます)

の助言を得ながら UNGPs 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、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、CRT日本委員会が行った人権リスク調査結果を用いて、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。また、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。

### グローバル展開

2023年度から人権DDを段階的に海外子会社にも展開しています。2023年4月にCRT日本委員会の石田寛事務局長を講師に迎え、「ビジネスと人権の理解」をテーマに役員および海

外子会社幹部向けの講演会を実施したほか、海外子会社各社の人権尊重の取り組み状況を把握するため、リスクアセスメント調査票を配布して潜在的なリスクを確認しました。



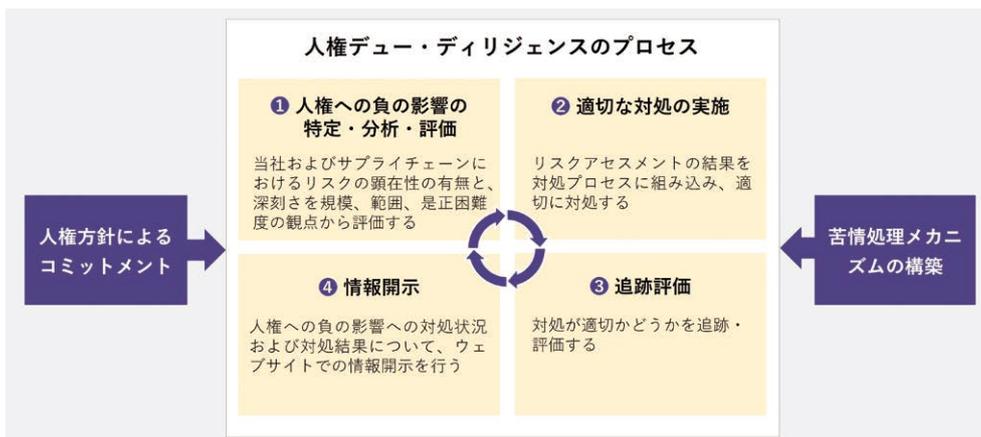
なお、こうした活動をより実効性の高いものとするため、当社はグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン主催のヒューマンライツデュー・ディリジェンス(HRDD)分科会およびCRT日本委員会が主催するステークホルダー・エンゲージ

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。

[> 2023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

当社グループは、優先的に取り組むべき人権課題の一つである「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」の人権への負の影響の特定のため、サプライチェーンにおける労働者の雇用実態の把握に努め、取引先で雇用される外国

人労働者の訪問インタビューを行っています。2023年度は、海外子会社社員およびその取引先で雇用する外国人社員を対象を拡大し、タイと台湾のグループ会社とその取引先において訪問インタビューを実施しました。

#### <人権インパクトアセスメントの実施概要>

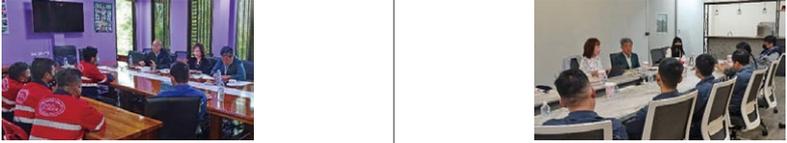
訪問インタビューは、客観性および中立性確保のためCRT日本委員会の協力のもと、取引先で雇用されている外国人労働者およびその管理者に対して実施しました。インタビューは、「尊厳ある移民のためのダッカ原則」に基づき、適正な

労働時間・適正賃金、雇用契約、職場における健康と安全、結社の自由と団体交渉権やコミュニケーションなどの項目について重点的に確認を行いました。

#### <日本国内におけるインパクトアセスメントの実績>

	取引先： ホッコー株式会社	取引先： 株式会社タムラ	取引先： 東朋テクノロジー株式会社	取引先： 株式会社恵工業
実施日	2023年2月	2023年2月	2023年11月	2023年12月
対象者 (国籍) (在留資格)	外国人労働者4名 (ベトナム、中国) (特定技能2名、技能実習生2名)	外国人労働者4名 (ベトナム) (特定技能2名、技能実習生2名)	外国人労働者5名 (インドネシア) (技能実習生)	外国人労働者4名 (タイ) (技能実習生)
実施形式	対面グループインタビュー			
インタビュー項目	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			
実施風景 ※CRT日本委員会提供				

#### <海外におけるインパクトアセスメントの実績>

	タイの海外子会社：Daifuku (Thailand) Limited 取引先：Manus Prosystem Logistic Co., Ltd.	台湾の海外子会社：Taiwan Daifuku Co., Ltd. 取引先：Chih Kang Material Company Ltd.
実施日	2024年2月	2024年3月
対象者(国籍)	海外子会社社員20名(タイ、ミャンマー) 取引先社員4名(ミャンマー)	海外子会社社員19名(台湾) 取引先社員20名(ベトナム、フィリピン)
実施形式	対面グループインタビュー	
インタビュー項目	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	
実施風景 ※CRT日本委員会提供		

<評価結果>

- ・海外子会社と取引先のいずれにおいても長時間労働および強制的な残業は確認されなかった。海外子会社において、通常勤務に加えて顧客対応のためのシフト勤務を行う場合は、過重労働がないか、超過勤務・夜間勤務に対する処遇等は適切かの確認と適切な対応が望まれる。
- ・入社時の安全教育の実施や、入社後の定期的な安全教育の受講を義務付けていることを確認でき、危険な状況下での作業は確認されなかった。
- ・労働者の代表を通じて会社に意見を伝えることができる組織が存在していることが確認できた。その存在の趣旨や具体的な活用方法については、社内における周知徹底が望まれる。

<今後の対応>

インタビューの評価結果に基づき、優先順位の高い項目から改善策を講じ、人権への負の影響の防止・軽減につなげていきます。

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日本委員会）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。取引先各社では、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

2024年度

- ・国内・海外：顕在的リスク評価の継続
- ・海外：人権課題への対処
- ・国内：雇用状況調査の対象範囲拡大（サプライチェーンの見える化）による潜在的な人権リスクの把握

## 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「サステナブル調達ガイドライン」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、サプ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・ディリジェンスを進め、継続的な実施と改善に取り組めます。

[> サプライチェーンマネジメント](#)

## 人事相談室

当社は秘密性を確保した「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。2023年度はダイフクグループの国内外の全社員を対象に、人権意識の向上を目的としたeラーニングを6言語（日本語、英語、中国語簡体字・繁体字、韓国語、タイ語）で実施しました。

## 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・ディ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見られた場合に通報が可能な内部通報制度を設けています。

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見られた場合に通報が可能な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” を発行しています。

[> Anti-Slavery Statement 2024 \(英語\) \(PDF : 365KB\)](#) [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。2024年

度からは、サステナビリティ推進委員会の分科会として設置した人的資本経営分科会において、新たにD&Iプロジェクトを発足し、多様な人材が活躍できる環境整備の促進に取り組んでいます。

## 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、女性の採用割合を

増やすとともに女性管理職の育成に引き続き注力することを基本的な考え方として、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

女性管理職の登用を推進するため、管理職への昇格および管理職昇格の要件となる係長昇進については、特別枠を設定しています。また、女性管理職候補の育成を目的とした「女性リーダー育成プログラム」を整備し、受講者のリーダーシップスキルの獲得およびキャリアビジョンの明確化を図ると

もに、受講者の上司向けには女性従業員のキャリア形成支援に関する研修を実施しています。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

	2021年度	2022年度	2023年度
女性管理職者数*	26名 (3.3%)	31名 (4.1%)	41名 (5.3%)

\*女性管理職者数は、課長職相当者以上で算出しています。  
 ※翌4月1日時点の数値です（従来は当該年度3月31日時点の数値を開示）。過年度分についても遡及して表示の変更を行っています。

## 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。当社の障がい者雇用率は、2023年の障がい者雇用率は法定

雇用率2.3%に対し、2.42%となっています。法定雇用率達成に向けた取り組みを積極的に進めています。

## 障がい者雇用率

KPI

	2021年度	2022年度	2023年度
障がい者雇用率*	2.54%	2.48%	2.42%

\*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

	2021年度	2022年度	2023年度
男性の育児休業取得率 <sup>※</sup>	27%	44%	65%

※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。2023年度は2024年度中に60歳に到達する社員を対象にセミナーを開催し、シニア

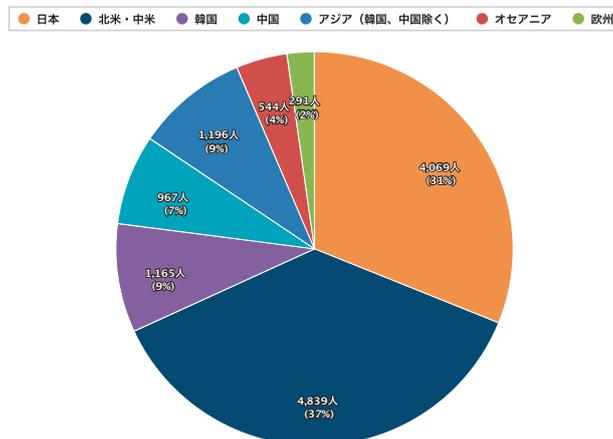
社員制度の説明に加え、自身のライフサイクルプランを考えるワークセッションを行いました。また、2024年度からは、60歳以降のシニア社員を、経験を生かして専門性を発揮するシニアエキスパート職と定義し、役割や貢献度に応じた評価制度を導入するとともに、報酬水準の見直しをしています。

## 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。2024年からは、現在実施している階層別研修において、ダイバーシティ推進に関する内容を拡充する予定です。

## 関連データ

### 地域別グループ従業員数の内訳 (2024年3月31日時点)



※構成比は端数処理の都合上、合計しても100%になっていません。

## 従業員データ (株式会社ダイフク)

		2021年度	2022年度	2023年度
正社員 (人)	男性	2,800	2,955	3,067
	女性	402	420	442
	計	3,202	3,375	3,509
非正社員 (人)	男性	295	240	180
	女性	136	133	127
	計	431	373	307
平均年齢 (歳)	男性	40.9	40.9	41.1
	女性	41.6	42.3	42.4
	計	41.0	41.0	41.3
平均勤続年数 (年)	男性	15.2	15.1	15.4
	女性	14.4	14.5	14.5
	計	15.1	15.0	15.3

# 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。「2027年中期経営計画」では、「人材の確保・育成」「ダイバーシティ&インクルージョン」「エンゲージメントの向上」を3つの軸とし、人的資本の拡充・強化を推進していきます。

## 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体系的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、人事総務部人材戦略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

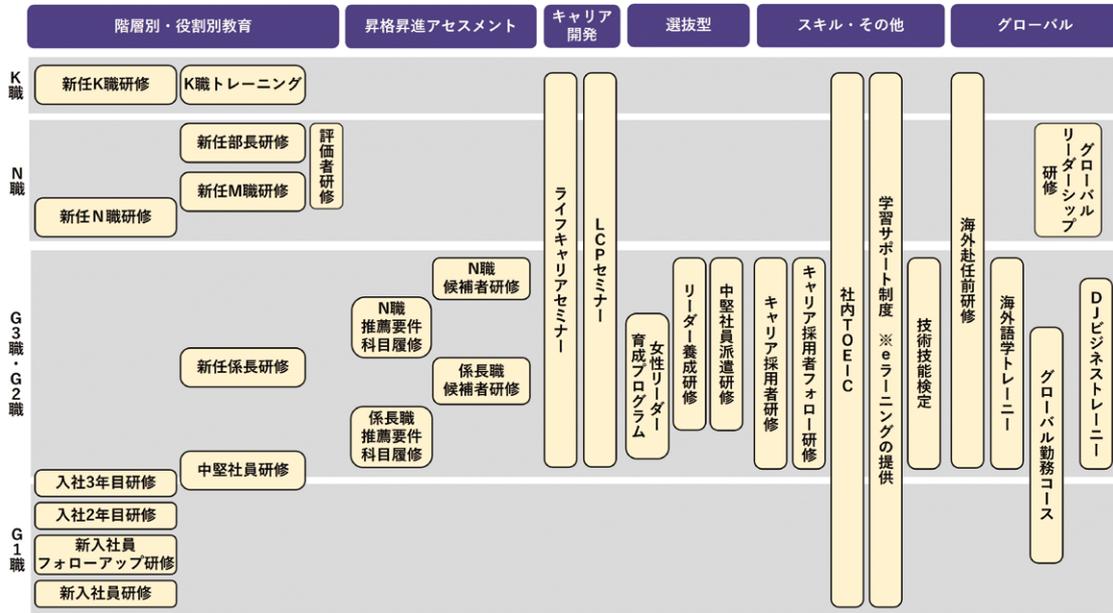
開始しました。管理職候補を計画的に育成していくことに加え、自律的な学びを促すことを目的としています。また、2022年度はラーニングマネジメントシステムを刷新し、海外子会社も含めたグループ全体でオンライン研修の充実を図っています。

## グローバル人材マネジメント

一定層以上の人材をグループ人材と位置付け、その評価と育成をグループ全体で促進する体制を2024年3月から開始しています。具体的には、①ダイフクグループで経営に重要なインパクトを及ぼすポジションをキーポジションとして選定、②キーポジションに求められる「役割・責任」「行動特性（コンピテンシー）」「経験、能力、資格」をポジションごとに文書化、③キーポジションの後継候補者をリスト化、④後継候

補者の育成計画の策定・実施、の流れで進めています。キーポジションに対する後継候補者の育成や登用は「人材委員会」にて一元的に管理し、後継候補者の充足度および育成施策のモニタリング、キーポジションへの登用の承認、事業部門間の異動に関する調整、決定を行います。なお、2023年度のキーポジションにおける後継候補充足率は68%であり、2027年度に100%を達成することを目指しています。

## 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。約半年間の研修を通じて、女性リーダー候補のリーダーシップスキルの獲得およびキャリアビジョン

の明確化を図っています。また、受講者の上司向けには女性従業員のキャリア形成に関する研修を実施しています。

### 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<sup>※</sup>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。



## 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。2024年3月31日時点の技能検定資格保有者は242名です。

### 技能検定資格保有者 (2024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	39名	9名	12名
組立技能検定	152名	6名	24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、いきいきと仕事が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。

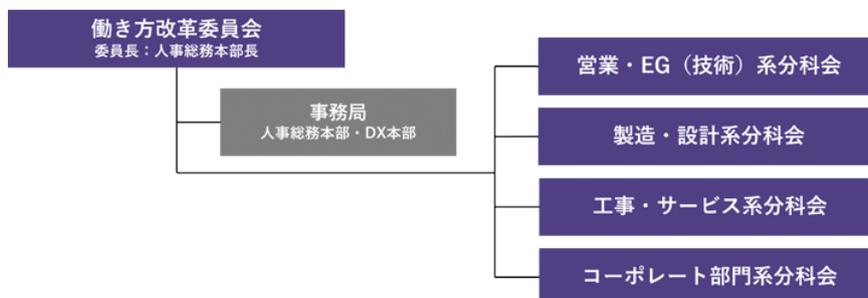
## 推進体制

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

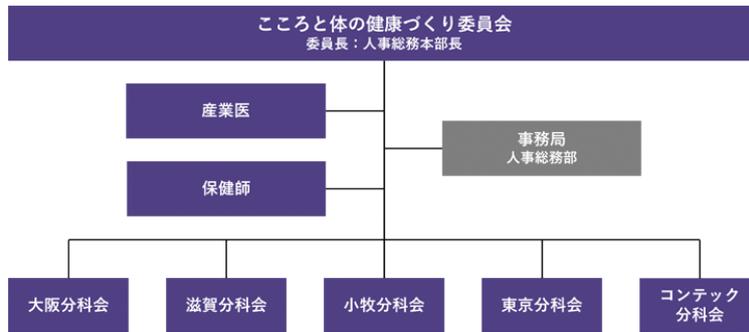
計系、工事・サービス系職種で事業部横断の3つの分科会に加え、コーポレート部門系分科会を設置し、それぞれの職種の特性に応じて課題改善や情報共有に取り組んでいます。



## 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。サーベイ結果を参考にしながら、2023年度からは、役割・成果をベースとした貢献による処遇を基軸とする新たな人事処遇制度を

導入しました。さらに、2024年度からは従業員の長期的なキャリア実現を目的として「社内出向制度」や「社内公募制度」も取り入れています。

海外グループ会社では2023年度にエンゲージメントサーベイを実施し、報酬・福利厚生や教育・研修の充実が主な課題として認識されました。個社ごとのサーベイ結果を踏まえてアクションプランを策定し、ダイフクグループ全体で従業員エンゲージメントの向上に取り組んでいます。

	2021年度	2023年度
従業員エンゲージメントサーベイ <sup>※</sup>	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）	海外グループ会社対象 働きがい：70%、働きやすさ：76%（肯定的回答率）

※社外コンサルティング会社のツールを活用したエンゲージメントサーベイにて、ワークエンゲージメントを測定。「働きがい」「働きやすさ」について国内外企業のデータと比較し、12の原因指標に基づく分析を実施

##### 働き方改革

働き方改革へのアプローチとして、従来からの取り組みである年間総労働時間の削減に加え、①エンゲージメントサーベイ実施結果の検証を踏まえた取り組み、②ワーク・ライフ・バランスの推進、③職種の特性を踏まえた柔軟な働き方の実

現、を活動方針とし、エンゲージメントの向上を目指しています。働き方改革委員会発足後の7年間で、月の平均残業時間は約30%減少、有給休暇取得率は約20%以上増加しました。

年次有給休暇取得率

KPI

	2021年度	2022年度	2023年度
年次有給休暇取得率	73.3%	78.9%	78.5%

2023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
- ・デジタル技術を活用した電子化・情報の一元化による業務効率化
- ・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向上施策の実施（朝礼等による上司部下のコミュニケーション促進）
- ・職場課題の改善に向けたマネージャー教育の実施 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およ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）

	制度	内容
育児を支援	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



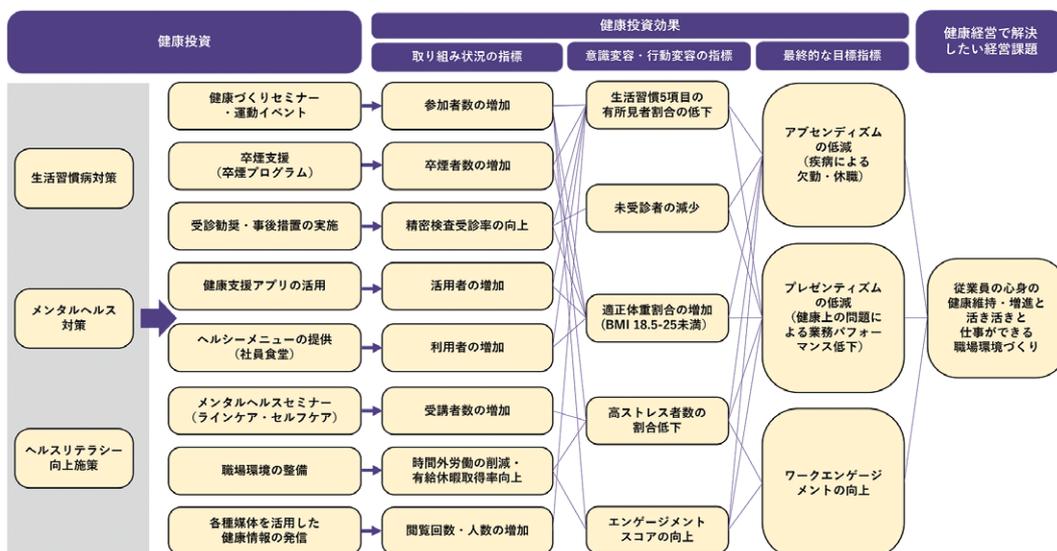
仕事と介護 両立ハンドブック

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"> <li>定期健康診断と結果に対するフォローアップを実施</li> <li>35歳以上の従業員は、大腸がん・胃がん検診を追加</li> <li>50歳以上の男性従業員は、前立腺がん検診を実施</li> <li>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）</li> <li>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</li> </ul>
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"> <li>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</li> <li>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</li> <li>キャリア採用者・転勤者には保健師による面談を実施</li> <li>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</li> </ul>
むし歯・歯周病等の早期発見・重症化予防	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期健康診断時、歯磨き指導を含む歯科検診を実施</li> <li>歯と口の健康に関する啓発活動</li> </ul>
禁煙支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>禁煙補助薬を活用した「卒煙プログラム」の費用補助（2023年度実績：24名が参加し9名が卒煙）</li> <li>世界禁煙デーに合わせたイベントの実施</li> </ul>
感染症対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>定期健康診断での風疹抗体検査</li> </ul>

### 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	2024年度 (目標)
適正体重 <sup>※</sup> 維持者率	64.0%	64.8%	64.3%	64.8%	67%以上
運動習慣比率	21.4%	22.6%	25.3%	25.4%	27%以上
睡眠による十分な休養	69.9%	68.4%	69.7%	68.7%	70%以上
定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%	100%
精密検査受診率（二次検査）	70.2%	71.2%	69.3%	66.7%	100%
特定保健指導完了者率	36.1%	44.7%	47.2%	56.9%	50%以上
生活習慣病有所見率	65.0%	62.7%	59.2%	61.3%	58%以下
飲酒習慣あり	56.7%	55.5%	54.9%	54.5%	53%以下
喫煙比率	26.1%	25.2%	24.8%	24.4%	23%以下

※ BMI 18.5～25未満

### ストレスチェック高受験率維持

KPI

	2021年度	2022年度	2023年度
ストレスチェック受験率	96.7%	99.3%	99.4%

### 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。2023年度は延べ7,746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



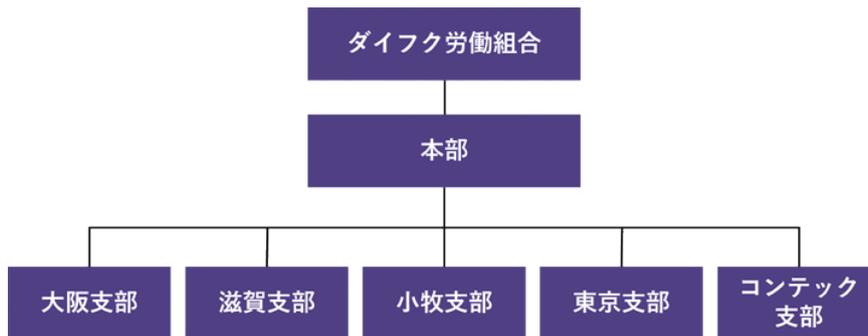
疲労回復・ストレス緩和に軸足を置いた健康増進を目的に「マッサージルーム」を開設しています。障がい者雇用における職域拡大として、ヘルスキーパーが従事しています。

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、2024年3月31日現在組合員数は

2,896名、全従業員に対する組合員比率は75.2%<sup>※</sup>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（2023年度）

	開催実績	主な内容
定例労使協議会	12回	・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	・賃金、賞与月数の交渉
労使専門委員会	11回	・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

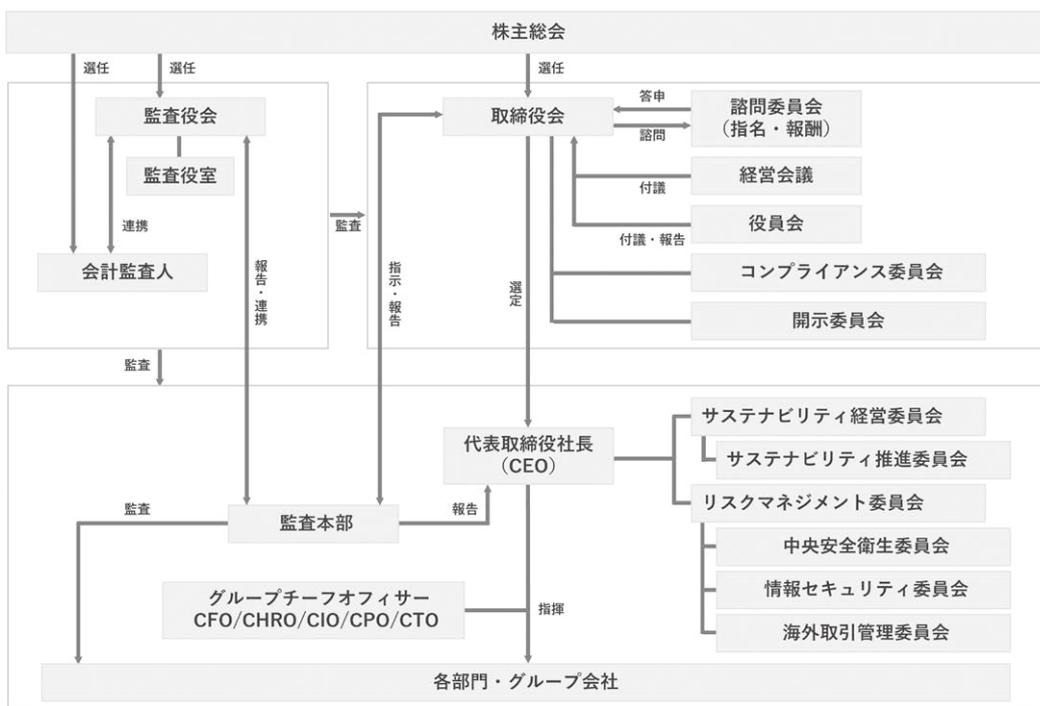
当社グループは、変わらぬ企業姿勢としての社是、社会・事業環境の変化を踏まえた経営理念の精神に則りながら、コーポレートガバナンスの実効性を継続的に高めることで、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図り、社会・経済全

体の発展に寄与していきます。

この基本的な考え方に則り、「ダイフクグループコーポレートガバナンスに対する基本方針」を制定しています。

> [ダイフクグループコーポレートガバナンスに対する基本方針 \(750 KB\) PDF](#)

## コーポレートガバナンス体制図



2024年4月更新

取締役会の多様性				
2024年6月	社外取締役比率	社外取締役・社外監査役比率	女性取締役比率	外国籍取締役比率
	50% (5/10名)	57% (8/14名)	10% (1/10名)	10% (1/10名)

## 企業統治の体制を採用する理由

当社グループは、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。現状の企業統治体制は、当社グループの人員および事業の規模、内容等に即して適正であり、株主の皆さまからの経営負託に応えることができていると判断しています。

## コーポレートガバナンス強化の取り組み

当社の取り組み	
2011年	執行役員制度を導入
2012年	社外取締役を1名選任（取締役10名）
2014年	社外取締役を2名選任（取締役11名）
2015年	取締役会の実効性評価を開始
2016年	「ダイフクコーポレートガバナンス・ガイドライン」制定（2021年基本方針として改編） 指名・報酬に係る「諮問委員会」設置 政策保有株式の保有意義を検証、議決権行使基準を明確化
2017年	規程改訂等により、経営および子会社の意思決定の迅速化、権限と責任の明確化 外部機関を活用した取締役会の実効性評価を実施
2018年	社外取締役を3名選任（取締役10名） 年金資産運用委員会を設置 買収防衛策を廃止
2019年	企業行動規範を全面改訂し「グループ行動規範」制定 女性取締役（社外）選任1名 監査役員制度を導入し、監査本部を設置 社外取締役を4名選任（取締役11名）
2020年	監査役室を設置
2021年	「経営理念」改定
2022年	完全子会社化により株式会社コンテックの上場を廃止
2023年	グループチーフオフィサー設置 社外取締役を5名選任（取締役10名） 外国籍取締役（社外）選任1名

## 取締役会

当社の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など、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専務執行役員、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、必要がある場合は適宜臨時取締役会を開催します。

### 取締役会の構成と出席率（2024年3月期）

役職	氏名	出席率（出席/開催回数）
代表取締役社長	下代 博	
取締役	佐藤 誠治	100% (16/16回)
	信田 浩志	
	田久保 秀明	100% (11/11回)
	本田 修一	100% (5/5回)
	林 智亮	
社外取締役	小澤 義昭	100% (16/16回)
	酒井 峰夫	
	加藤 格	
	金子 圭子	100% (11/11回)
ギディオ・フランクリン		
常勤監査役	齊藤 司	100% (16/16回)
社外監査役	相原 亮介	93% (15/16回)
	宮島 司	
	和田 信雄	100% (16/16回)

※2023年6月23日開催の定時株主総会終結の時をもって、本田 修一氏は取締役を退任しました。  
 ※2023年6月23日開催の定時株主総会の決議により、田久保 秀明氏は取締役に、ギディオ・フランクリン氏は社外取締役に就任しました。  
 ※2024年6月21日開催の定時株主総会終結の時をもって、林 智亮氏は取締役を退任しました。  
 ※2024年6月21日開催の定時株主総会終結の時をもって、相原 亮介氏は社外監査役を退任しました。

**取締役会の主な議題（2024年3月期）**

長期ビジョンおよび中期経営計画の策定、「ダイフク環境ビジョン2050」の改定、自己株式の取得、社債の募集、政策保有株式の保有状況、諮問委員会の委員の選定、諮問委員会等の活動状況、取締役の人事にかかる異動、中期経営計画の進捗状況および結果、サステナビリティに関する取り組みの推進

**スキル・マトリックス**

当社は、経営環境の変化や当社グループにおける経営方針・経営計画などを考慮して、専門性や経験、多様性などの面から最適な取締役会の構成を検討し、取締役を選任しています。

各取締役の専門性・経験を示したスキル・マトリックスは以下のとおりです。

氏名	専門性・経験							在任期間
	企業経営	テクノロジー	財務・会計	法務・リスク マネジメント	営業・マーケ ティング	グローバル	ESG	
下代 博	●			●	●	●	●	9年
佐藤 誠治	●				●	●		9年
信田 浩志	●	●				●		3年
田久保 秀明	●		●	●		●	●	1年
寺井 友章	●	●			●	●		新任
小澤 義昭			●			●	●	10年
酒井 峰夫	●		●			●	●	6年
加藤 格	●			●		●	●	5年
金子 圭子				●		●	●	5年
ギディオン・フランクリン	●		●			●	●	1年

※各人の有するスキルのうち主なもの最大5つに「●」印をつけています。上記一覧表は、各人の有するすべての知識・経験・能力等を表すものではありません。

**役員報酬制度**

取締役の報酬は、基本報酬（固定報酬）、賞与（短期業績連動報酬）および株式給付信託（BBT：中長期業績連動報酬）で構成しています。毎年取締役の報酬決定については、諮問委員会で他社水準を踏まえて妥当性を検証し、当該委員会の審議・答申を経て、取締役会で取締役の個人別の報酬額・内容を決議します。

**2024年12月期以降にかかる役員報酬の見直し**

持続的成長と中長期的な企業価値向上を目指し、より透明性の高い公正なプロセスに基づき役員報酬を決定することを目的に、2024年12月期より役員報酬制度を見直しました。本件は、諮問委員会の答申を受け、2024年2月の取締役会で決議しました。

**【見直しポイント①】**

**報酬額の決定を代表取締役社長一任から取締役会決議に（報酬決定の透明性）**

取締役の個人別の報酬額については、関連社内規程に基づき、代表取締役社長が取締役の個人別の報酬等の具体的内容の決定の委任を受けていましたが、見直し後は、諮問委員会の答申に基づき、取締役会が決定することとしました。

【見直しポイント②】

ESG 指標の導入（経済・社会価値の統合思考）

サステナビリティ経営のさらなる進化を後押しすることを目的に、ESG 指標を導入しました。具体的には、賞与原資の算定において、連結当期純利益に加え、①安全：重篤災害ゼロ、②環境：CO<sub>2</sub>排出量削減の進捗に関する評価指標を連動させた係数を導入しました。また、株式給付信託（BBT）の評価指標には、財務指標に加え、外部機関の評価とCO<sub>2</sub>排出量削減率を導入しました。

【見直しポイント③】

成果・貢献ベースの評価重視に

2024年3月期までの制度よりもさらに個人別の成果や貢献度を反映した報酬体系とすることを目的に、基本配分80%：成果配分20% から基本配分50%：成果配分50%へ割合を見直し、賞与の業績評価配分割合を引き上げました。

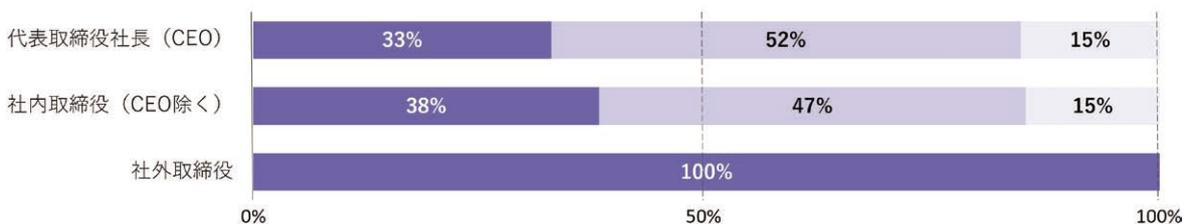
2024年12月期の役員報酬の概要

	基本報酬	業績連動報酬	
		賞与	非金銭報酬 株式給付信託（BBT）
支給基準	役位、役割	連結当期純利益額と ESG 指標から原資を算出。原資の 50% を資格・職位別に配分。担当領域の定量評価で 30%、定性評価で 20% を配分	短期評価 各事業年度の業績目標（連結当期純利益額/率）達成度  中長期評価 連結売上高、連結営業利益率、ROE、ESG 指標の中期経営計画の目標達成度
対象	全役員	役員（社外取締役、監査役除く）	

<ご参考>

前事業年度（2024年3月期）の役員報酬の構成実績は、以下の通りです。

■ 基本報酬 ■ 賞与 ■ BBT



マルス条項

当社は、経営の健全性を確保することを目的として、関連社内規程に基づき、取締役在一定の事由が生じた場合、権利確定前のBBTについて、取締役会で決議したうえで、当該取締役が給付を受ける権利を取得できないものと定めています。

## 取締役会の実効性評価

当社では、定期的に取り締役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。

2024年3月期に実施した実効性評価においても、アンケートやインタビューの実施、調査結果の分析など、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、実効性評価の客観性と独立性を確保しています。

方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>全取締役、全監査役を対象とする無記名方式のアンケート</li> <li>代表取締役（1名）、社外取締役（5名）に対するインタビュー</li> </ul>	
アンケート項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会の在り方</li> <li>取締役会の運営</li> <li>取締役会のモニタリング機能</li> <li>取締役・監査役に対する支援体制</li> <li>株主・投資家との対話</li> <li>諮問委員会の運営</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会の構成</li> <li>取締役会の議論</li> <li>社外取締役のパフォーマンス</li> <li>トレーニング</li> <li>自身の取り組み</li> </ul>

### 2024年3月期の取り組みと評価

2023年3月期実効性評価における課題認識	2024年3月期の取り組み内容	2024年3月期アンケートの評価結果
中核人材の多様性確保	女性管理職候補者を増やすため、女性リーダーの早期育成プログラム対象者を係長から係長職候補者へ拡大するなどの改善策を実施	改善されたことが評価されました。
取締役会構成の多様性	外国籍取締役を登用	
グループ全体の事業ポートフォリオ	取締役会において議論を行う場を設定	適切に監督できていると評価する声が多数を占めた一方で、引き続きの検討要請を示唆する回答がありました。

### 今後の実効性向上に向けて

2024年3月期実効性評価における課題認識	今後の取り組み内容
グループ全体の事業ポートフォリオ、持続的な収益性確保や資本コストの観点からの見直し	取締役会として、資本コストや資本収益性をさらに意識した議論が必要であるとの課題を踏まえ、継続的な経営管理体制のさらなる高度化を目指していきます。
後継者候補の育成	今後はより中長期的な成長と持続的な企業価値向上を目指すため、経営戦略に照らした取締役会のスキルを踏まえた役員トレーニングの充実のほか、後継者育成の対象範囲・内容等について継続的な検討を進めていきます。

## 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、議長および過半数の委員を社外取締役とする構成としています。

### 諮問委員会の構成と出席率（2024年3月期）

役職	氏名	出席率（出席/開催回数）
社外取締役	小澤 義昭（議長）	100% (9/9回)
	酒井 峰夫	
	加藤 格	
	金子 圭子	
	ギディオ・フランクリン	
代表取締役	下代 博	100% (9/9回)

### 諮問委員会の主な議題（2024年3月期）

- 指名事項
  - 株主総会人事、役員人事、コーポレートガバナンス体制など
- 報酬事項
  - 役員報酬制度、役員業績賞与および株式給付信託（BBT）評価、役員報酬水準の検証など

## 監査役会

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。

### 監査役会の構成と出席率（2024年3月期）

役職	氏名	出席率（出席/開催回数）
常勤監査役	齊藤 司	100% (8/8回)
社外監査役	相原 亮介	
	宮島 司	
	和田 信雄	

※2024年6月21日開催の定時株主総会終結の時をもって、相原 亮介氏は社外監査役を退任しました。

### 監査役会の主な議題（2024年3月期）

- ・決議  
監査計画、会計監査人の再任、会計監査人の監査報酬に対する同意、監査役会の監査報告書、監査役選任議案に対する同意、監査役会規程の一部改定、会計監査人の評価・選定基準の改定、会計監査人に委託する非保証サービス包括了解対象の種類など
- ・報告  
常勤監査役と監査役室の活動報告、監査実施報告、部門往査結果報告、監査本部の監査計画など
- ・審議・協議  
監査役・監査役会の監査報告案、監査役報酬制度の一部改定など

## 監査役室

監査役および監査役会の監査の実効性を高めるため、監査役の職務を補助する監査役室を設置、執行役員と同格の監査役員を同室長としています。

## その他機関・制度

### 経営会議

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。経営会議は適宜に代表取締役社長が招集します。2024年3月期の開催は2回でした。

### 役員会

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、全取締役・執行役員で構成されており、監査役およ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。

### 執行役員制度

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。

## 政策保有株式

### 基本方針

当社は、政策保有目的を含む株式保有は、必要最小限度にとどめ、縮減することを基本方針とし、毎年、取締役会で個別銘柄の保有状況を確認します。また、原則として、今後、新規の政策保有株式銘柄の保有はいたしません。取引関係などの事情も考慮しながら政策保有の経済合理性（時価、簿価、取引金額、配当、ROE、保有リスクなど）を検証し、取締役

会が保有の意義が十分ないと判断した株式は、適時売却します。

2024年3月期においては、当社は7銘柄の全株式売却を含む、12銘柄の株式を縮減しました。また、一部銘柄については、株価等を見ながら機動的に売却判断していく予定です。

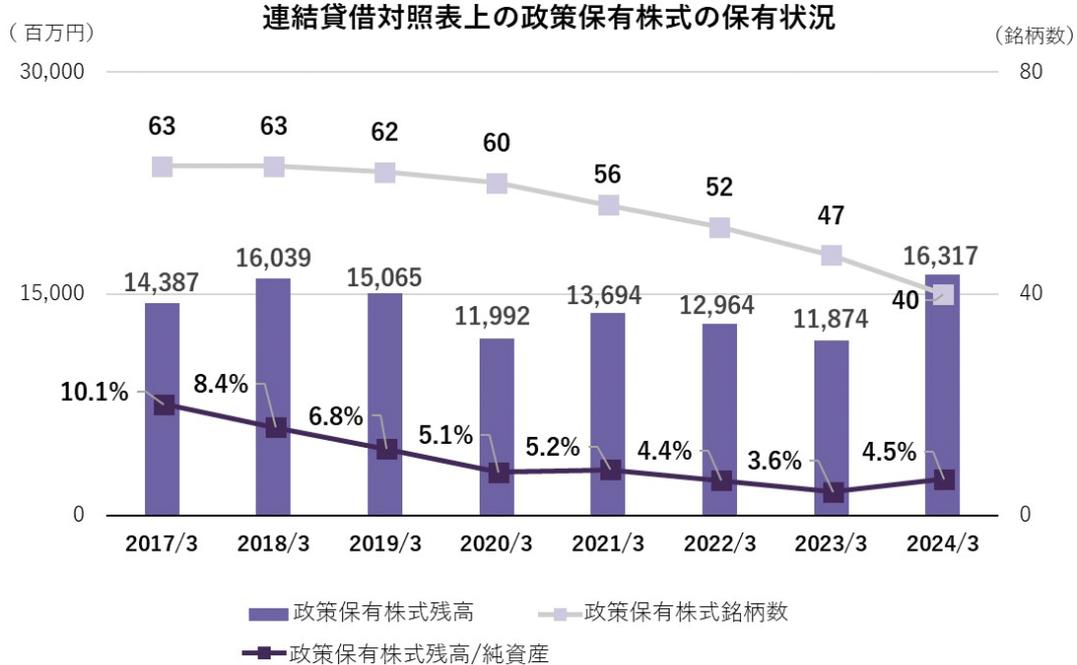
### 政策保有株式の議決権行使

取締役会で決議した基準に基づき、保有先企業の中長期的な企業価値向上という点を重視しながら個別に判断します。判断にあたっては特に、当該企業における不祥事や反社会的行

為の有無に着目し、仮にこれらの事情が存在する場合には経営上の改善策や、当該企業の監査報告書などを確認します。

### 政策保有株主との関係

当社の株式を保有している会社から当社株式の売却などの意向が示された場合には当社はその売却を妨げません。



## データ集

---

### コーポレートガバナンスに対する基本方針および取り組み状況

---

- > ダイフクグループ コーポレートガバナンスに対する基本方針 (750 KB) [PDF](#)
- > 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 (963 KB) [PDF](#)

### 報告書関連

---

- > コーポレートガバナンス報告書 (346 KB) [PDF](#)
- > 株主総会
- > 統合報告書
- > 有価証券報告書

### リンク集

---

- > ESG データ
- > ステークホルダーエンゲージメント

# 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。2023年度は、階層別研修や事業部門主催の各種研修機会を捉えて、「コンプライアンス・ガイドブック」および後述の「コンプライアンス強化月間」で作成した実際に発生した不正事例を紹介する漫画を活用し、新入社員から管理職まで、さま

ざまな職層の皆様にもコンプライアンス教育を実施しました。また、例年実施してきている「グローバルコンプライアンス研修」ですが、今回は「人権尊重」を取り上げ、CHROによる人権尊重の重要性に関するビデオメッセージ、ダイフクグループ人権方針の紹介やダイフクグループにおける取り組みなどについて発信するとともに、贈収賄、接待・贈答（腐敗防止）、競争法を含む過去のコンテンツを出題範囲として理解度テストを実施し、前中計期間の総まとめとしました。2023年度は国内、海外あわせて8,636名が受講し、2021年度から2023年度の累計で1万8千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。

2023年度は、「不正行為の防止」をテーマとして、実際に発生した不正事例を漫画化してeラーニングで展開したり、コンプライアンス川柳を募集し、優秀作を選定して表彰するな

ど、従業員一人ひとりに関心を持ってもらうことを念頭に、個人レベルの啓発に努めました。さらに、当該漫画は、日本語のほかに英語、中国語訳を作成の上、海外子会社に展開し、グループ会社従業員のコンプライアンス意識向上に役立てています。

## 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。

## 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、退職後1年以内の退職者、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。

2023年度の内部通報窓口の利用件数は14件で、通報の内容は労務（10件）、不正行為（4件）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。2023年度、政治献金の拠出はありません。

# リスクマネジメント

## ダイフクグループリスクマネジメント方針

### 基本的な考え方

自然災害や法令違反、気候変動、政変・戦争・紛争、サイバー攻撃など、さまざまなリスクが当社グループを取り巻いています。その中であっても、当社グループは、柔軟な発想力とこれまでの歴史で培った粘り強さで一つひとつの課題に取り組み、持続的成長と企業価値向上を実現し続ける企業集団でありたいと願っています。

また、「マテリアルハンドリングシステム」は人手不足解消や生産性向上に寄与する重要な社会インフラとなりつつあり

ます。当社グループはそのような製品およびサービスを安定的、継続的に供給する社会的責任があると認識しており、リスクが与える影響により当社グループの事業活動が停滞する事態は避けなければなりません。

そのため、当社グループは本方針に基づきリスクを特定・評価した上で、リスク顕在化の防止に努め、危機発生時にはその被害を極小化すべく迅速かつ適切な対応にあたります。

### 1. 目的

当社グループは以下を目的としてリスクマネジメントに取り組みます。

- ・お客さまをはじめとする、ステークホルダーからの信頼の確保および維持
- ・経営理念の実践および経営目標の達成
- ・当社グループの持続的成長と企業価値の向上

### 2. リスクマネジメントの活動指針

当社グループは、基本目的達成のため以下の活動指針を基にリスクマネジメントを推進します。

- ・当社グループの経営目標の達成に影響を与えるリスクは、経営層が積極的に関与しその評価、対応、モニタリングにあたります。
- ・リスクマネジメント委員会を中心に、グループ全体のリスクを一元的、組織横断的に管理し、PDCAサイクルを軸としたリスクマネジメントプロセスを実施します。
- ・リスクマネジメントに関する規程・マニュアルを整備し、役員・社員等に対しリスクマネジメント意識を醸成する取り組みを継続的に行います。
- ・リスクマネジメントは「守り」の施策だけではなく、経営基盤強化と健全なリスクテイクのための「攻め」の施策として運用し、当社グループの持続的成長に繋がります。
- ・リスクテイクの検討にあたっては、グループ行動規範を遵守することはもちろん、その遵守を妨げるリスクは取らないものとしします。

### 3. 危機発生時の行動指針

当社グループは危機発生時には以下の通り行動します。

- ・生命・健康・安全の確保を最優先に行動します。
- ・社会インフラである「マテリアルハンドリングシステム」の供給継続および迅速な復旧に努めます。
- ・被害を極小化する対策を講じ、当社グループの資産の保全および事業の継続を図ります。

制定：2024年4月1日

## 推進体制

当社グループは、代表取締役社長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リスク所管部署（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。

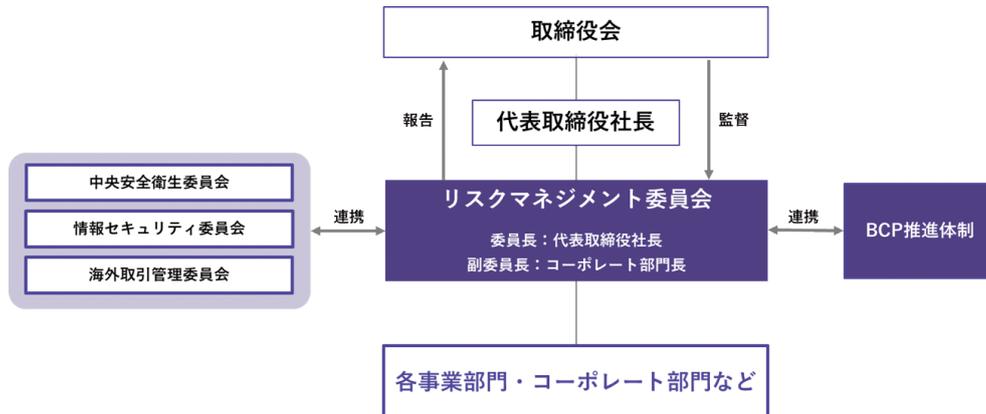
当社グループは、これらの取り組みを全社的な観点でモニタリング、対応指示および進捗管理を行うため、代表取締役社長を委員長、事業部門長および事業部長、コーポレート部門等の責任者等を委員とするリスクマネジメント委員会を設置しています。同委員会は年数回程度開催しており、2023年度は5回開催しました。委員会の取り組み状況等については適宜取締役会へ報告します。

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。

## 2024年度の推進体制



### 各委員会の主な役割

リスク管理体制の強化を目的として、「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委員会は、リスクマネジメント委員会と連携しながら活動しています。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
- ・危機対応に関する教育訓練・演習等の対応方針の決定・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**

当社グループは、グループ全体を対象としたリスクアセスメントを定期的に行っており、事業活動に大きく影響を与える重要なリスクをリスクマネジメント委員会にて特定・評価し

ています。特定した重要なリスクに対して対応方針を策定し、進捗を確認しながら計画的に取り組みを推進しています。

**重要なリスクの概要**

2024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。

**重要なリスクの評価一覧**

リスクテーマ	リスク項目	影響度	発生可能性	リスク顕在化の可能性のある時期
①事業環境の変化	市場環境の変化	大	高	1年以内
	経済危機、景気変動	大	中	1年以内
	重要顧客の喪失	大	やや高	特定時期なし
	政変、革命、戦争、内乱、紛争、暴動、テロ	大	低	1年以内
②調達・サプライチェーン	原材料・部品・購入品等の調達遅延・不足・不能	やや大	高	1年以内
③成長戦略	新規領域創出・技術開発	大	高	5年以内
④人材関連	人材育成の取り組み不足	やや大	高	3年以内
	従業員（作業員）の不足	やや大	高	3年以内
	後継者（管理職）教育	大	中	5年以内
	人材の確保・社員の離職	やや大	高	1年以内
⑤グループガバナンス	子会社の管理不備	大	やや高	特定時期なし
	グループ会社の不祥事	大	中	特定時期なし
⑥自然災害	大規模な自然災害（例：大規模地震、津波、風水害等）	大	低	特定時期なし
⑦情報セキュリティ	機密情報の人為的な漏洩	大	中	特定時期なし
	サイバー攻撃	大	中	特定時期なし

① 事業環境の変化

リスクの説明	<p>以下に代表される事業環境の変化による、好悪を問わない事業への影響</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・世界経済・景気の動向、各国の政策転換、世界各地での紛争や政変</li> <li>・設備投資動向の変動などの市場環境の変化、お客さま・競合他社の動向</li> <li>・少子高齢化や人手不足による自動化・省人化ニーズの高まり、いわゆるグローバルサウス諸国の経済発展などによる経済・社会のトレンドの変化</li> </ul>
リスク対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経済情勢、市場環境、お客さま業界のニーズ、動向を注視し経営計画、事業計画に機動的に反映</li> </ul>

② 調達・サプライチェーン

リスクの説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>・エネルギー価格・部品および原材料価格の高騰、いわゆる「物流2024年問題」に端を発する物流コストの上昇</li> <li>・部品・部材の調達の不能および停滞による、当社製品の生産・工事・サービス提供の遅延</li> <li>・サステナブル調達、下請法コンプライアンス等の取り組み不足による、当社グループの社会的信用の低下およびサプライチェーンにおける中長期的な関係の構築・維持の失敗</li> </ul>
リスク対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コストや納期の管理、各種取引の契約条件等の見直し</li> <li>・事業部横断の物流関連のタスクフォースを組成し、「物流2024年問題」のリスクに対応</li> <li>・「サステナブル調達ガイドライン」および「ダイフクグループ調達方針」の策定・見直し</li> <li>・2024年度より「SCM委員会」の運用を開始し、生産・工事系業務における下請法コンプライアンスの徹底を図るとともに、サステナブル調達活動とサプライチェーンの最適化に向けた施策を事業横断的に展開</li> </ul> <p style="text-align: right;">&gt; サプライチェーンマネジメント</p>

③ 成長戦略

リスクの説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産業構造や社会情勢の変化をタイムリーに捉えた新規領域および新規事業の創出不能</li> <li>・技術系人材を十分に確保・育成できないことにより技術開発活動に支障をきたし、競争力が低下</li> </ul>
リスク対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2024年度よりCTO（Chief Technology Officer）をトップとする、「ビジネスイノベーション本部」を新設</li> <li>・AIなどの先端技術の導入推進や事業横断的な開発体制の構築による技術競争力の強化</li> <li>・DXやAIに関するスキルやリテラシーの向上を目指し、役員および従業員が受講するeラーニングシステムやAI教育プログラムを導入</li> </ul>

④ 人材関連

リスクの説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>・後継者（役員、役職者）育成の取り組み不足</li> <li>・次世代を担う人材の確保・社員の離職</li> <li>・専門的知識や技術を持った人材の不足による競争力低下、事業運営の継続性や技術・技能のノウハウ、優位性の喪失</li> </ul>
リスク対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・「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</li> <li>・女性・外国人の積極採用およびキャリア採用者の定着施策の実施</li> </ul> <p style="text-align: right;">&gt; 人材育成</p>

⑤ グループガバナンス

リスクの説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
リスク対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「グループ行動規範」を策定し、当社グループの役員・従業員として取るべき行動の指針を明示</li> <li>・多言語の「コンプライアンス・ガイドブック」の配布、eラーニング、階層別研修などのコンプライアンス教育の実施</li> <li>・各種方針・規程類の見直し・周知</li> <li>・大型プロジェクトにおける損失リスク軽減のための施策の立案・実施</li> </ul> <p style="text-align: right;">&gt; コンプライアンス</p>

⑥ 自然災害

リスクの説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>地震、台風、津波など大規模な自然災害の発生による企業活動の中断</li> </ul>
リスク対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>拠点ごとの自然災害ハザード調査、備蓄品の拡充</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>

⑦ 情報セキュリティ

リスクの説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>サイバー攻撃や内部不正による重要な情報資産の流出や不正利用、企業活動の中断、当社グループの社会的信用の毀損</li> </ul>
リスク対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>サイバー攻撃を受けた場合の影響範囲や損害の特定</li> <li>被害拡大防止の初動対応、再発防止策の検討</li> <li>定期的な社員教育・訓練</li> </ul>

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。

ダイフクグループ情報セキュリティ方針

基本的な考え方

ダイフクグループは、お客さまや取引先さまよりお預かりした情報や、当社グループが保有する営業秘密・個人情報、およびこれらの情報に関わるシステム等（以下、「情報資産」という）を事業における重要な経営資産として位置付け、以

下のように組織的、継続的に情報セキュリティに取り組むことで、お客さまをはじめとする社会の皆さまからの信頼の獲得と企業価値の向上に努めます。

基本方針

1. 法令遵守

当社グループは、情報セキュリティに係る法令、国が定める指針、契約上の義務、およびその他の社会的規範について、要求事項を遵守するため、各国および各地域で対策を講じます。

2. 適切な情報管理基盤の整備

当社グループは、情報資産の情報セキュリティを確保するため、情報セキュリティの責任体制を明確にし、情報資産の重要性和リスクに応じて、次の通り、適切な対策を講じます。

・情報セキュリティガバナンス体制の構築

情報セキュリティ委員会を中心に、各部門・会社ごとに情報の取扱いに関する責任者を設置し、グループ一元的なマネジメント体制を構築します。

・情報セキュリティ関係規程の整備

情報セキュリティに関する規程・ガイドラインを整備し、情報セキュリティ確保の取り組みの継続的改善に努めます。

・安全管理対策の導入

情報のライフサイクルを通じ、重要度に応じて、人的・物理的管理、システム、サーバー、ネットワークの管理等、適切な管理策を講じます。

・教育・訓練

グループ全役員・社員等に対し、情報セキュリティに関する教育・訓練を継続的に実施し、意識の向上と諸規程の遵守の徹底を図ります。また、これらの諸規程に違反した者に対しては懲戒を含め、厳正に対処します。

・情報セキュリティ監査

情報セキュリティ対策の状況に対し、当社グループ全体で、社内監査を実施し、情報セキュリティルールの遵守状況、情報セキュリティマネジメントシステムの運用状況を定期的に確認し、継続的に改善を行います。また新たに発生する脅威やリスクの変化に対しても監視し、新たな脆弱性の顕在化を抑制します。

3. 情報セキュリティインシデント対応体制の整備

当社グループは、情報セキュリティインシデントが発生して事業が中断した場合に備え、事業活動が速やかに再開・継続できる管理体制を構築し、万一インシデントが発生した場合にはその原因究明と再発防止に取り組みます。

制定：2024年9月1日

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"> <li>多層防御 (入口・出口・内部) によるITセキュリティ対策</li> <li>ログ取得などによる行動確認</li> </ul>
組織的対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバル共通の規程・ガイドラインによる全社的な情報セキュリティマネジメント活動の実施</li> <li>サプライチェーンにおける情報セキュリティ管理活動の展開</li> </ul>
人的対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>全従業員への各種の教育・訓練の実施による情報セキュリティ風土の醸成</li> <li>誓約書や各種チェックなどによる人的リスク対策で過失や不正行為を防止</li> </ul>
物理的対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>ゾーン区分の実施とゾーン管理責任者によるリスク管理の徹底</li> <li>ゾーン区分に対応した物理的対策の実施による不正侵入・盗難対策を推進</li> </ul>

個人情報の取り組み

個人情報の取扱いに関して基本的なルールを定めるため、「グループ個人情報保護基本方針」を制定し、当社グループにおける個人情報の適正な取扱いの確保をグローバルに実施しています。また、個人情報の取扱いにあたり当社が遵守すべき義務等を定めるため、2015年に「個人情報保護規程」を制定し、2023年には、規程体系の整備および関連ガイド

ラインの制定を行い、個人情報の適正な取扱いの確保を図っています。特に、取扱いに配慮を要する「要配慮個人情報」には追加的管理策を講じています。当社グループがお客さま等から取得する個人情報の取扱いについては「プライバシーノティス」をご参考ください。

## 情報セキュリティ教育

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を実施しています。

	対象	内容
強化月間	役員および全従業員 (グローバル)	毎年「情報セキュリティ強化月間」を設定し、社長はじめトップメッセージの発信、有識者による講演会等を実施
階層別研修	新入社員 新任昇格者 キャリア採用時 など	入社・昇格等のタイミングで情報セキュリティ必須知識の研修を実施
eラーニング	役員および全従業員 (グローバル)	年に複数回実施。グローバル全社での情報セキュリティ意識醸成を図る
メール訓練	役員および全従業員 (グローバル)	フォローアップ教育も含め、年に複数回実施

### KPI

	2021年度	2022年度	2023年度
グローバル情報セキュリティ教育	2回	4回	4回
グローバルメール訓練	3回	4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	2021年度	2022年度	2023年度
CO <sub>2</sub>	CO <sub>2</sub> 排出量（スコープ1+2） <sup>※1</sup>	グローバル	t-CO <sub>2</sub>	34,823	26,408	20,926
	CO <sub>2</sub> 排出量	国内	t-CO <sub>2</sub>	11,827	7,656	3,392
	CO <sub>2</sub> 排出量	海外	t-CO <sub>2</sub>	22,996	18,752	17,534
	CO <sub>2</sub> 排出量売上高原単位	グローバル	t-CO <sub>2</sub> /億円	6.8	4.4	3.4
	スコープ1 <sup>※1</sup>	グローバル	t-CO <sub>2</sub>	9,684	10,511	8,804
	スコープ1	国内	t-CO <sub>2</sub>	1,793	1,928	1,609
	スコープ1	海外	t-CO <sub>2</sub>	7,891	8,583	7,195
	スコープ2	グローバル	t-CO <sub>2</sub>	25,139	15,897	12,122
	スコープ2	国内	t-CO <sub>2</sub>	10,034	5,728	1,783
	スコープ2	海外	t-CO <sub>2</sub>	15,105	10,169	10,339
	スコープ3 <sup>※2</sup>	グローバル	t-CO <sub>2</sub>	1,960,740	2,363,344	2,115,601
エネルギー	エネルギー使用量（生産） <sup>※1</sup>	グローバル	GJ	688,243	691,821	661,357
	エネルギー使用量（非生産） <sup>※1</sup>	グローバル	GJ	84,828	82,226	108,136
	電力 <sup>※1</sup>	グローバル	GWh	60	58	59
	うち、再生可能エネルギー使用量	グローバル	GWh	5.9	16.9	32.1
	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	54.0
	LPG	グローバル	t	560	606	490
	都市ガス	グローバル	千m <sup>3</sup>	2,930	3,333	3,147
	A重油	グローバル	kl	56	80	84
	灯油	グローバル	kl	22	17	14
	ガソリン	グローバル	kl	457	370	321
軽油	グローバル	kl	89	67	42	
原材料	鋼材	単体	t	22,467	22,017	17,854
	アルミ材	単体	t	2,022	2,472	1,591
水	水使用量 <sup>※3</sup>	国内	m <sup>3</sup>	104,139	99,057	86,589
	地下水（井戸水） <sup>※3</sup>	国内	m <sup>3</sup>	55,847	51,366	39,992
	上水・工業用水	国内	m <sup>3</sup>	48,292	47,691	46,597
	地表水（河川、湖沼、海）	国内	m <sup>3</sup>	0	0	0
	水使用量 <sup>※3</sup>	海外	m <sup>3</sup>	103,114	117,738	96,428
	排水量	国内	m <sup>3</sup>	104,139	96,611	78,360
	水使用量売上高原単位	グローバル	千m <sup>3</sup> /億円	0.0405	0.0360	0.0299
廃棄物	廃棄物排出量（有価物含む） <sup>※4</sup>	国内	t	5,782	4,775	4,778
	廃棄物排出量（有価物含む） <sup>※5</sup>	海外	t	4,035	2,749	5,903
	埋立処分量 <sup>※4</sup>	国内	t	37	29	32
	埋立処分量 <sup>※5</sup>	海外	t	77	105	191
	廃棄物リサイクル率（有価物含む） <sup>※5</sup>	グローバル	%	97.1	95.3	95.6
	廃棄物の埋立率	国内	%	0.6	0.6	0.7
	廃棄物の埋立率 <sup>※5</sup>	海外	%	1.9	3.8	3.2

目次 > ESG データ

分野	項目	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
その他	事業所敷地内等における土壌・地下水の汚染状況の把握	国内	件	0	0	0
	環境関連法規制違反件数（水を含む）	国内	件	0	0	0
	環境法規制違反による罰金額（水を含む）	国内	万円	0	0	0

※1 より精度の高い集計方法を採用し、2021年度の実績を修正しました。（2023年8月）  
 ※2 より精度の高い集計方法を採用し、2021～2023年度の実績を修正しました。（2024年8月） 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 集計方法に誤りがあったため、2022年度の実績を修正しました。（2024年8月）  
 ※4 集計方法に誤りがあったため、2021年度の実績を修正しました。（2023年8月）  
 ※5 2021年度および2022年度は、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	2021年度	2022年度	2023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	12,436	13,020	13,071
	従業員数	単体	名	3,202	3,375	3,509
	平均年齢	単体	歳	41.0	41.0	41.3
	平均勤続年数	単体	年	15.1	15.0	15.3
	平均年間給与	単体	円	7,674,522	7,712,196	7,757,563
	男性の賃金に対する女性の賃金の割合（全労働者）	単体	%	—	68.8	69.1
	男性の賃金に対する女性の賃金の割合（正規雇用）	単体	%	—	76.5	76.3
	男性の賃金に対する女性の賃金の割合（非正規雇用）	単体	%	—	49.9	53.1
	新卒採用 <sup>※1</sup>	単体	名	94	103	104
	キャリア採用	単体	名	108	144	129
	採用者に占める女性比率 <sup>※1</sup>	単体	%	8.4	8.1	13.3
	女性従業員数	単体	名	402	420	442
	女性管理職者数 <sup>※2</sup> ※ 翌年度4月1日時点	単体	名	26	31	41
	管理職に占める女性比率 <sup>※2</sup> ※ 翌年度4月1日時点	単体	%	3.3	4.1	5.3
	障がい者雇用率 ※ 各年度6月1日時点	単体	%	2.54	2.48	2.42
研修	社員研修費用	国内	百万円	98.9	158.7	190.7
	社員1人当たりの研修時間	国内	時間	51.2	55.6	59.4
	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	6.6	7.2	7.7
	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	235	243	264
	労働安全衛生研修受講延べ人数	国内	名	1,627	2,161	1,885
労働	年次有給休暇取得率	単体	%	73.3	78.9	78.5
	産休取得者数	単体	名	8	7	16
	育児休業取得率（女性）	単体	%	100	100	100
	育児休業取得率（男性） <sup>※3</sup>	単体	%	27	44	65
	育児短時間勤務者（女性）	単体	名	34	33	30
	育児短時間勤務者（男性）	単体	名	1	0	0

目次 > ESG データ

分野	項目	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度
労働	出産・育児休暇後、6カ月後の復職率	単体	%	100	100	96
	介護休業・休職利用者	単体	名	1	1	0
	離職率 <sup>※4</sup>	単体	%	2.43	2.70	3.56
安全 <sup>※5</sup>	度数率	国内	—	0.21	0.45	0.55
	度数率	海外	—	0.65	0.90	0.58
	強度率	国内	—	0.002	0.006	0.016
	強度率	海外	—	0.009	0.216	0.011
	労働災害死者数	国内	名	0	0	0
	労働災害死者数	海外	名	0	1	0
地域・社会	総合展示場（日に新た館）来場者数 <sup>※6</sup>	—	名	4,503	14,980	17,859
	社会貢献活動費支出額（寄付含む）	単体	万円	2,898	3,956	4,308
	うち、非営利団体への寄附額	単体	万円	323	325	1,543
その他	研究開発費	グローバル	百万円	10,735	10,496	11,264

※1 集計時点変更のため、2021年度および2022年度の実績を修正しました。（2024年8月）

※2 従来は当該年度3月31日時点の数値を開示していたため、2021年度および2022年度の実績を修正しました。（2024年8月）

※3 改正育児介護休業法に基づいた数値を記載しています。

※4 定年退職者および契約期間満了退職者を除く

※5 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。

※6 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	2021年度	2022年度	2023年度
取締役会の構成	取締役数	名	9	9	10
	社外取締役数	名	4	4	5
	女性取締役数	名	1	1	1
	外国籍取締役	名	0	0	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	18	17	16
	監査役会開催数	回	8	9	8
	指名、報酬に係る諮問委員会	回	5	7	9
報酬	取締役報酬（うち社外取締役）	百万円	515 (60)	576 (60)	560 (71)
	監査役報酬（うち社外監査役）	百万円	77 (30)	76 (30)	79 (34)
その他	内部通報件数	件	6	17	14
	IR（Investor Relations）取材	社	1,244	1,437	1,232

## 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。](#)

※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

### CDP2023 気候変動・水セキュリティ



当社は、CDPが時価総額上位企業に対して実施する「気候変動」および「水セキュリティ」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、気候変動は「A-」（リーダーシップレベル）、水セキュリティは「B」（マネジメントレベル）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。

### CDP2023 サプライヤー・エンゲージメント評価



当社は、CDPが気候変動に関するサプライヤーエンゲージメントについて評価するサプライヤーエンゲージメント評価（SER）において、最高評価の「SERリーダーボード」に選定されています。

> 選定企業の一覧につきましては、こちらをご覧ください。

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

## Sustainalytics ESG Risk Rating



2024年8月の時点で、当社はMorningstar Sustainalyticsから17.0のESGリスク評価を受けており、ESG要因により財務的に重大な影響を受けるリスクが低い（Low Risk）と評価されています。

> Sustainalytics ESG Risk Ratingsにつきましては、こちらをご覧ください。

※ Copyright ©2023 Morningstar Sustainalytics. All rights reserved. This section contains information developed by Sustainalytics (www.sustainalytics.com). Such information and data are proprietary of Sustainalytics and/or its third party suppliers (Third Party Data) and are provided for informational purposes only. They do not constitute an endorsement of any product or project, nor an investment advice and are not warranted to be complete, timely, accurate or suitable for a particular purpose. Their use is subject to conditions available at www.sustainalytics.com/legal-disclaimers.

## 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 2024



当社は、健康経営に関する各種取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人 2024 (大規模法人部門)」に2017年から8年連続で認定されています。

> 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)

### 「2023年度 全上場企業ホームページ充実度ランキング」で最優秀賞を受賞 (2023年12月)

当社は、「2023年度 全上場企業ホームページ充実度ランキング」総合部門で最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 3,970 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。

### 「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。

### 「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)

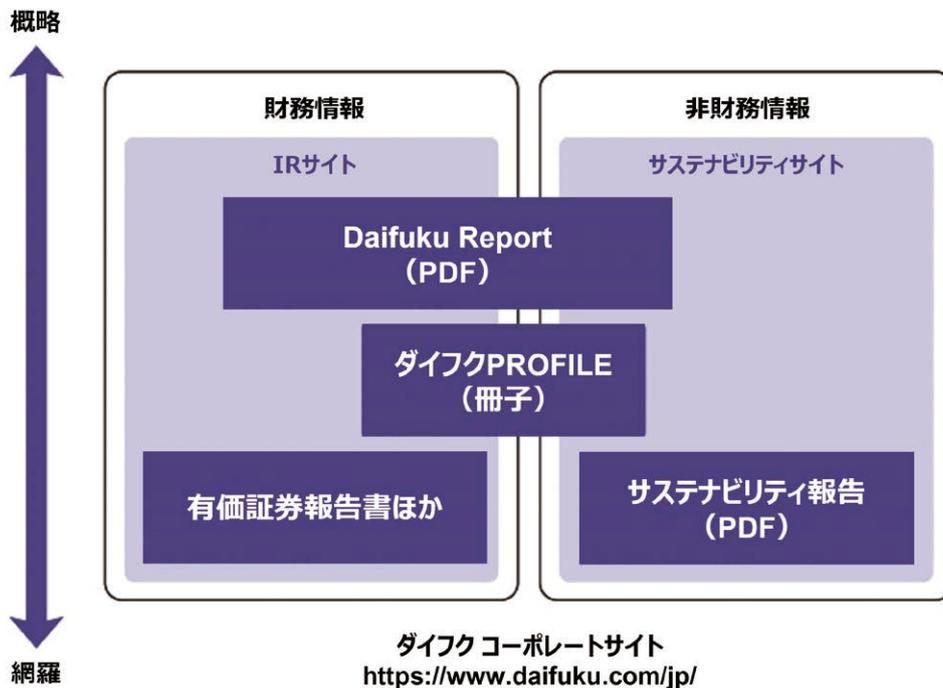
当社の滋賀事業所が参画する「生物多様性びわ湖ネットワーク」が、公益財団法人日本自然保護協会が主催する「日本自然保護大賞2021」の教育普及部門で大賞を受賞しました。同賞は自然保護と生物多様性保全に大きく貢献した取り組みを表彰す

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。

# 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2023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

2023年度（2023年4月～2024年3月）

※数値データにつきましては、2024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
- IFRS サステナビリティ開示基準（IFRS S1号・IFRS S2号）

株式会社ダイフク

[www.daifuku.com/jp](http://www.daifuku.com/jp)