

ダイフク サステナビリティ報告

2 0 2 6

目 次

社長メッセージ.....	2	社会.....	89
ダイフクの価値創造.....	4	労働安全衛生.....	89
製品による環境・社会への貢献.....	10	品質保証.....	95
ダイフクのサステナビリティ.....	20	サプライチェーンマネジメント.....	98
サステナビリティ経営.....	20	人権.....	103
マテリアリティ（重要課題）.....	23	人材育成.....	108
目標と実績.....	26	ダイバーシティ＆インクルージョン.....	111
サステナビリティの社内浸透.....	34	職場環境.....	115
ステークホルダーエンゲージメント.....	37	ガバナンス.....	122
社会貢献活動.....	41	コーポレートガバナンス.....	122
イニシアチブへの参加.....	49	コンプライアンス.....	135
環境.....	52	リスクマネジメント.....	139
環境経営.....	52	ESG データ.....	146
気候変動.....	59	社外からの評価.....	150
汚染防止と資源循環.....	71	編集方針.....	155
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。



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、マテリアルハンドリングを核とした「モノを動かす技術」によって、社会や人の心をより豊かにしていくことを使命と考えています。マテリアルハンドリングは、重労働や高所作業を伴うあらゆる産業の現場に、安全と安心を届けるとともに、人々の働き方や暮らしを根本から支え、変革する力を持っています。また昨今、少子高齢化による労働力不足や生産性向上が社会課題となる中、製品・サービスを通じて現場の作業負担の低減、労働時間の短縮などを支える当社グループが果たすべき役割は大きいと考えています。

中期経営計画の進捗と長期ビジョン実現に向けた取り組み

当社グループは、2024年5月に公表した長期ビジョン「Driving Innovative Impact 2030」（以下、長期ビジョン）および「2027年中期経営計画」（以下、本中計）のもと、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た上で、事業活動を通じた持続可能な社会の実現と長期的な企業価値の向上を目指して取り組みを進めています。

2025年度は、労働力不足や人件費の上昇を背景に、製造・物流現場の自動化投資が回復基調となったことに加え、生成AI半導体需要の増加に伴う先端半導体投資の強い需要や、航空旅客数増加に伴う空港における自動化投資の需要が継続しました。これらの市場ニーズを的確に捉えた受注の獲得や利益体質の強化の取り組みにより、経営目標の達成に向けて順調に推移しています。

長期ビジョンの実現に向けては、各種社会課題を事業機会と捉え、当社グループの技術やノウハウを活かした新たな事業領域の創出に注力しています。「環境」分野では、河川の清掃活動における負担軽減を目的として、河川に漂流するプラスチックごみを自動で回収する機械の開発および汎用性の高いモデルケースの具体化を進めており、「食」分野では、農業従事者の高齢化や地球温暖化による異常気象の問題に対応するため、屋内栽培をはじめとする農業の自動化に向けた研究開発を行っています。

ESG（環境・社会・ガバナンス）に対する取り組みについても概ね計画通りに進捗しており、引き続き現状に満足することなく、より一層高い水準でステークホルダーの皆さまの期待に応えていきます。

[▶ 長期ビジョン・中期経営計画](#)

[▶ マテリアリティ（重要課題）](#)

[▶ 目標と実績](#)

持続可能な事業活動を目指して

当社グループは持続可能な社会の実現に向け、自然と調和する環境経営を進めています。「ダイフク環境ビジョン2050」では、“2050年にマテリアルハンドリングシステムが環境負荷ゼロで動く世界の実現”を掲げ、グループ一体で環境負荷の低減に取り組んでいます。重点領域の一つである「気候変動への対応」として、現在は、海外子会社における再エネ導入や、当社グループのCO₂排出量の大部分を占めるスコープ3削減に向けた国内主要サプライヤーに対する説明会の開催およびCO₂排出量データの収集を進めています。また、「自然との共生」も重点領域として位置づけており、滋賀事業所を中心とした生態系調査や生物多様性保全活動を通じて、事業活動による環境への負の影響の最小化に努めています。2025年6月には、TNFDのフレームワークに基づいた情報開示を行いました。分析によって認識された自然関連のリスクおよび機会を考慮しつつ、今後もグローバルな取り組みを拡大していきます。

製品・システムの開発においては、当社が提供する環境や社会への貢献度を評価する「サステナビリティ性能評価」を実施しています。開発・設計段階からCO₂排出量やリサイクル可能率、効率性、安全性などに配慮した製品の検討を行うことにより、お客さまから長く選んでいただける製品開発を進めていきます。

目次	社長 メッセージ	ダイフクの 価値創造	製品による 環境・社会 への貢献	ダイフクの サステナビリティ	環 境	社 会	ガバナンス	ESG データ	社外からの 評価	編集方針
----	-------------	---------------	------------------------	-------------------	-----	-----	-------	---------	-------------	------

目次 > 社長メッセージ

人権尊重の分野では、「ダイフクグループ人権方針」のもと、事業活動を通じて起こり得る人権への負の影響を最小化するための取り組みを進めています。2025年度は、人権デュー・ディリジェンスのプロセスとして、インパクトアセスメントおよび改善のためのフォローアップを国内外で実施しました。2026年4月からは、事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権尊重を目的として、人権に関する苦情・相談を受け付けるグリーバンスメカニズムの運用を開始しました。今後もサプライチェーンを含めた人権尊重の取り組みを強化していきます。

さらなる成長を実現するための組織・人的資本の強化

当社グループが社会により高い付加価値を提供し続け、さらなる成長を実現するためには、専門性の高いスキルを持った人材の採用・育成が欠かせません。特に、AI等の先端技術を活用した技術開発のための人材の拡充・強化は、当社の競争力を維持・強化するための重要な要素となります。2025年度には、DX・AIなどの技術系人材のさらなる確保や市場環境の変化にあわせた研究開発体制の強化を目的として、新たに「京都Lab」と「東京Lab」を開設しました。また、グルー

プ全体でAIやDXに関する知識の底上げを図るべく、幅広い職種の従業員を対象にトレーニングを開始しています。

従業員一人ひとりが能力を最大化し、組織全体の生産性を高めていくために、多様な人材の活躍や自律的なキャリア形成の促進にも注力しています。社内公募制度や社内出向制度を導入しており、事業部門を越えた人材の異動が加速し、キャリアパスの選択肢も広がっています。また、リーダー養成研修をはじめとする選抜型の研修の拡充等にも取り組んでおり、未来を担う人材の育成強化により当社グループのグローバルな成長の基盤となる組織づくりを進めています。

ステークホルダーの皆さまへ

本中計のスタートから2年が過ぎ、設定した目標に向かって着実に歩みを進めています。今後も、ステークホルダーの皆さまと対話を重ねながら、本中計目標の達成および長期ビジョンの実現を目指してたゆまぬ挑戦を続けます。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。

2026年5月

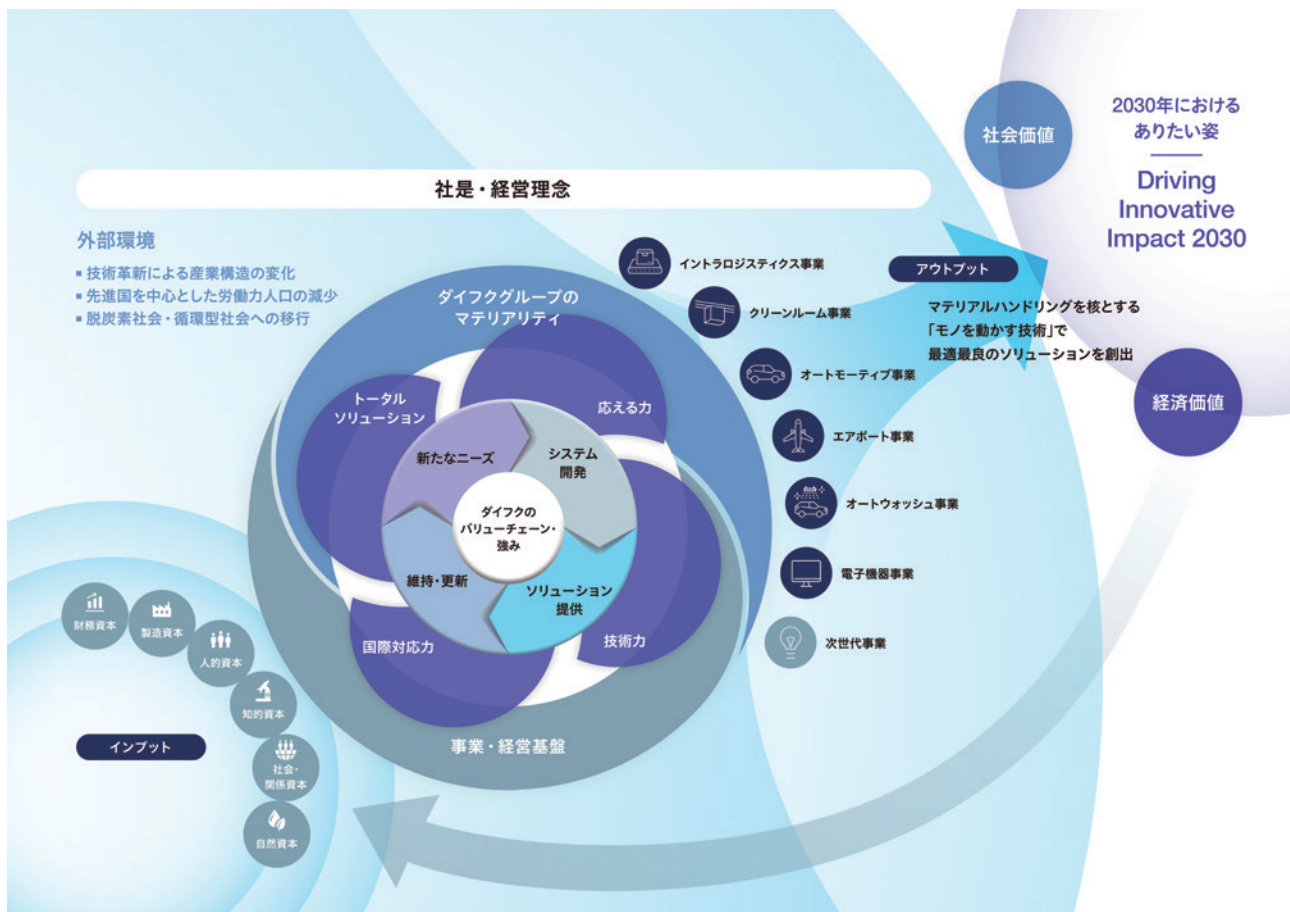
株式会社ダイフク
代表取締役社長 寺井 友章

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。

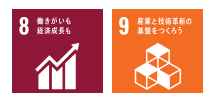
価値創造プロセス



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

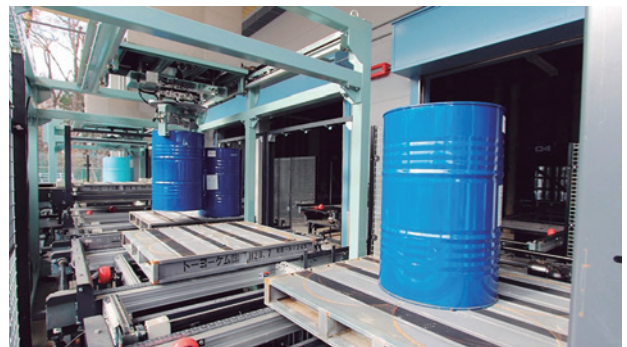
- 物流・生産現場の人手不足解消
- 省力化による時間・コスト・作業負荷の削減
- 特殊環境下における品質・安全の確保
- 現代社会に欠かせない製品の安定生産への貢献
- 空港運営における生産性・信頼性・サービスレベル向上への寄与



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

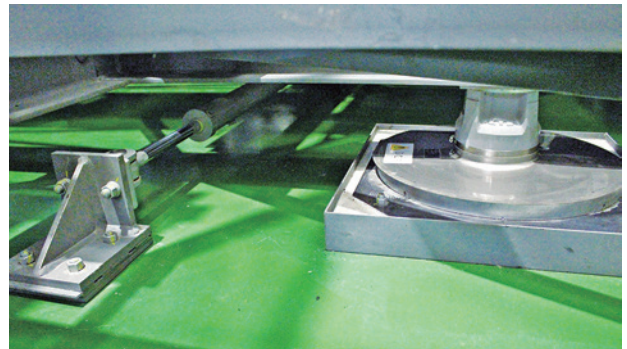
■ 非常時などにおけるシステムトラブルの早期復旧



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55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

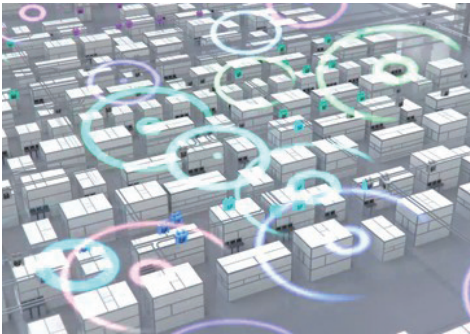
ルハンドリングシステムへの導入にも取り組んでいます。これらの取り組みを通じ、お客さまをはじめとするステークホルダーへの提供価値をさらに高め、スマート・ロジスティクスの実現を目指します。



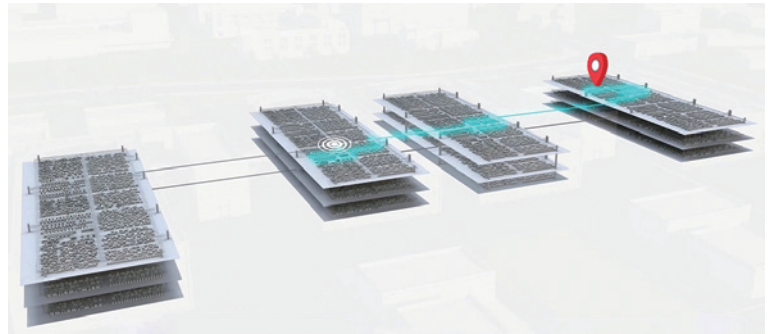
価値創造のポイント

- 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	・ LCA（Life Cycle Assessment） CO₂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 ・ お客さま拠点での貢献 スコープ3カテゴリ11（CO₂排出量）、リサイクル可能性
	・ 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 ・ 安全性 安全性能、耐震性能、免震性能、強度、防犯対応など ・ 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 ・ メンテナンス性 防錆力、耐摩擦性、耐久性など ・ その他 洗浄力、乾燥力、流水性、防汚性、光沢性、騒音防止など

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
- ・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

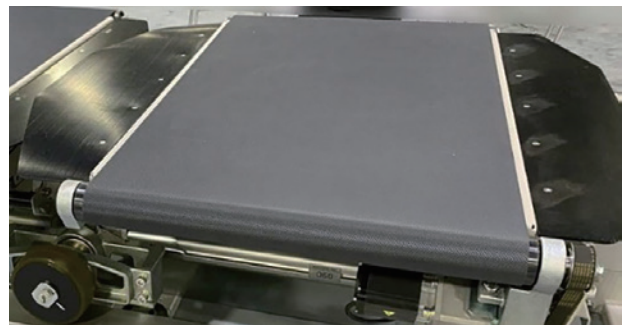
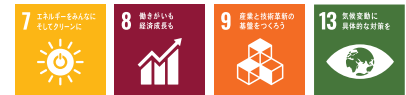
製品紹介

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%、CO₂排出量を8.1%削減

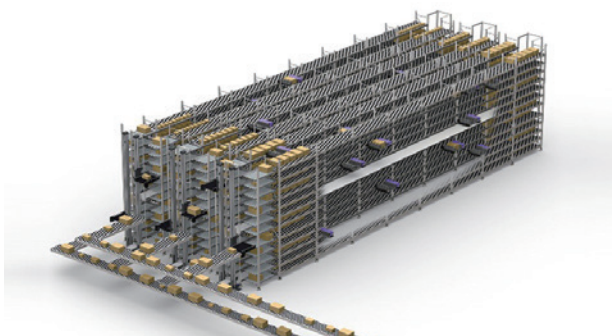
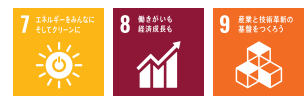
社会価値

- ・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※と比べ、消費電力、CO₂排出量ともに50%以上削減

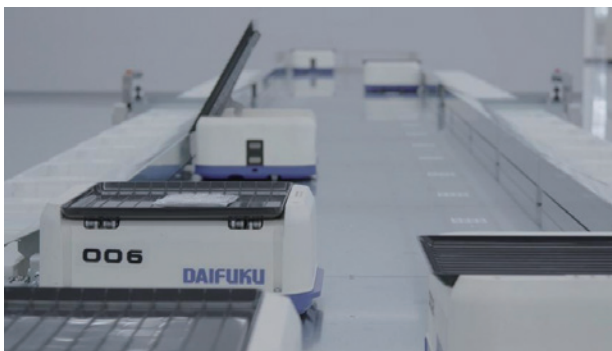
社会価値

- ・比較対象製品※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）



SOTR-S（省エネモード）



台車がピース商品の仕分けと搬送を行う

SOTR-Sは、多品種高速処理の課題を克服するために開発された、ピース商品の仕分けと搬送を行う無人搬送ロボットです。多種多様な商品を、正確、高速かつ丁寧に仕分けができるため、主に、超多品種を扱う物流センターやアパレルをはじめとするEC（eコマース）業界などの現場で使用されています。お客さまの荷揃え処理能力を高めるとともに、人手不足の課題解決に貢献することができます。設備待機時の電力カットに加え、高効率部品の採用と回生電力の再利用の組み合わせにより、消費電力の大幅な削減を実現しました。

> ソーティングトランスファーロボット S（SOTR-S）

環境価値

- ・設備待機時の電力カットと軽量化により、待機中やリフト昇降中の消費電力を6%削減
- ・高効率部品の採用と回生電力の再利用の組み合わせにより、システム全体では消費電力を34%削減

社会価値

- ・走行ルートの2層構造により、処理能力が向上
- ・1台車が左右両方に仕分けすることで、省スペース化を実現
- ・物量の変化に応じ、台車、シュート、投入ステーションを増設可能

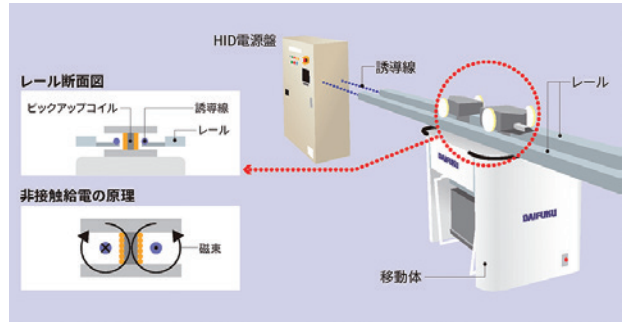
半導体生産ライン向けシステム



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、非接触のため摩耗しないことから、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

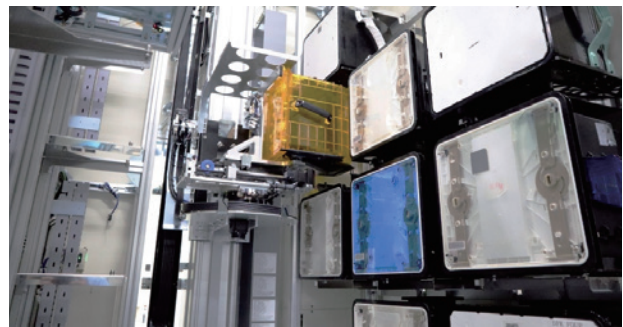
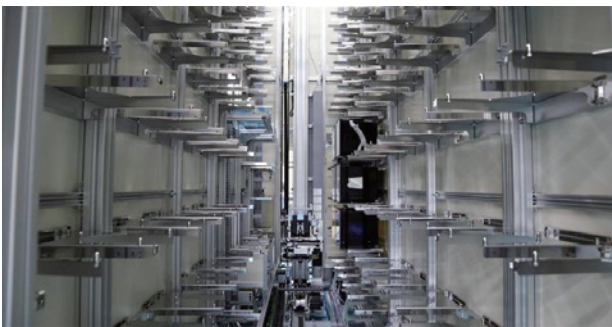


CLS-51 RM

CLS-51RMは、クリーンストッカーの1種で、半導体製造時にキャリア※を一時保管するための装置です。当社が長年培ってきた「保管」「搬送」技術を生かして、限られたスペースで、正確かつ効率的にキャリアを管理することが可能です。本製

※半導体の複数のウエハ等を運搬・保管する容器

品は、ラックマスター部分のマスト（柱）を2本から1本へ減らす等の改良を行いました。その結果、部品点数を減らしたことで軽量化を実現し、電力消費量の削減にもつながりました。



環境価値

- ・比較対象製品※と比べ、1搬送あたりの消費電力、CO₂排出量ともに40%以上削減
- ・部品点数の大幅な削減により全体重量35%減少

社会価値

- ・比較対象製品※と比べ、搬送能力が30%向上
- ・部品点数削減・軽量化により組立性向上
- ・駆動部をシンプルな構造に変更することでメンテナンス性向上

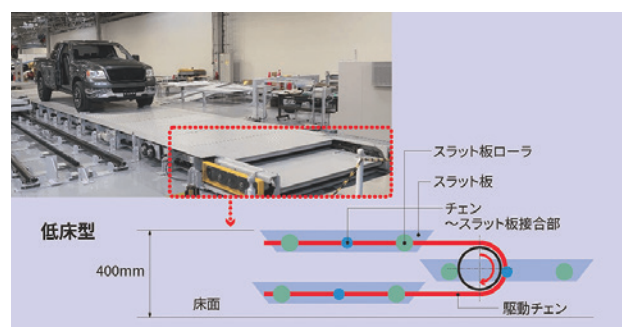
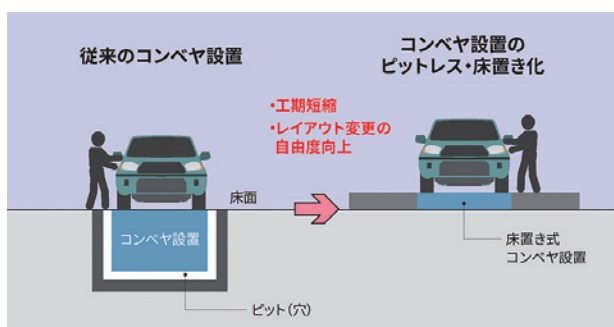
※ CLS-50II RM

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ため、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 CO₂ の削減につながっています。さらに、最大積重量

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（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

TRVS

TRVS は、自動車生産ラインにて柔軟なライン構築を可能にする台車けん引 AGV システムです。全方位に走行ができるため、分岐・合流・交差点など自由度の高いラインレイアウトが構築可能となります。また6.5トンのけん引能力により、EV（電気自動車）など重い車体のけん引も可能となります。一般的な乗用車との混流生産による合理的なライン構築が容

易に実現できるほか、従来のコンベヤと組み合わせたライン構築も可能にしています。

TRVS では、従来のラインに使用されるレールが不要かつ経路変更による生産ラインの再構築が容易となったことで、システム全体の省資源化や消費電力削減、メンテナンス性向上を実現しました。



環境価値

- ・従来のラインに使用されるレールが不要となるため、省資源に貢献
- ・製品総重量の大幅な軽量化により、稼働時の使用電力を20%削減
- ・99.5%がリサイクル可能なパーツ構成となり、リサイクル可能率が向上

社会価値

- ・ラインの経路変更が容易
- ・1台ごとに抜き出すことができるためメンテナンス性が向上し、トラブル時における工場停止時間を最小化
- ・従来のラインとは異なり、ピット（たて穴）工事が不要

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つの荷物を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。

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%静音化し、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。

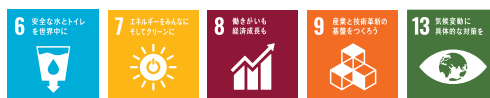
さらに、業界初の「洗車機スマートサポート」機能を搭載し、トラブルが起きた際には、リアルタイムでサービスセンターと通話や、遠隔での状態監視・操作が可能になっています。従来のようにサービススタッフの到着を待つことなく復旧できるため、ロスタイムを削減し、稼働率の向上につながっています。

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、CO₂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



門型洗車機 トレウスワイド (CMTE8000)



従来型よりも間口を拡大し、大型自動車の進入が容易に

トレウスワイドは、ドライブスルー洗車機の主力機種であるトレウス (CMTE7000) の間口を従来よりも200mm拡大し2600mmにすることで、大型乗用車の所有者や運転に不慣れな方の進入を容易にした製品です。また、新開発の静音ブラシを搭載し、洗浄中の車内音を軽減しました。洗車機洗浄音に抵抗のある方でも安心して利用できるようになり、洗車機利用者の裾野を広げることが可能です。

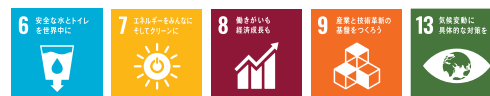
さらに、洗車動作の見直しによる液剤使用量の削減で環境負荷低減を実現し、紫外線劣化の抑制効果がある液剤の使用により乗用車の樹脂製パーツの保護にもつながります。

環境価値

- ・トレウスに比べ、フレーム重量を11.3%削減し、軽量化を実現
- ・洗車動作の見直しにより、液剤使用料を10%削減
- ・静音ブラシの開発により、ブラシ洗浄音を10dB削減

社会価値

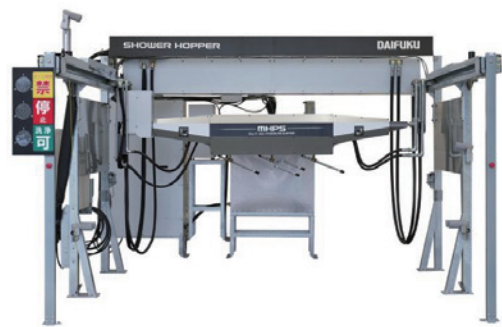
- ・洗車機間口の拡大や騒音の軽減により、利用者の利便性向上を実現



ごみ収集車 内部洗浄装置 シャワーホッパー (CMSh5000)

シャワーホッパーは、日本で初めてのごみ収集車専用の内部洗浄装置です。洗車機で培った洗浄技術や自動化技術を活かして開発しました。従来は手作業で行っていた投入口やホッパー裏などの洗浄を自動化することで、洗浄力を向上すると

ともに、労力軽減、作業時間短縮、水使用量の削減を実現しています。また、洗浄作業者の衛生面の改善や安全面の向上にもつながっています。



環境価値

- ・手洗いに比べ、水使用量を約20%削減
- ・洗浄力向上（ムラなく均一の洗いを実現）

社会価値

- ・手洗いに比べ、洗車時間を約30%短縮
- ・自動化による労力軽減
- ・衛生面、安全面の作業環境の改善

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

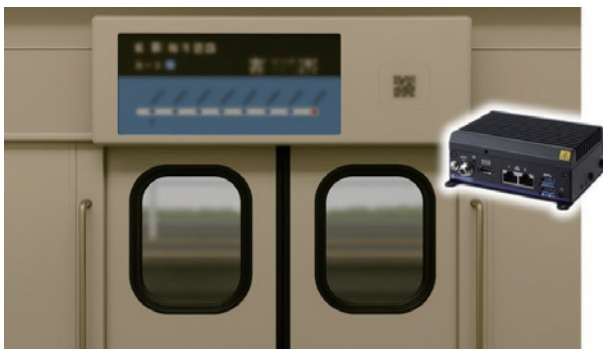
- ・小型化により、本体重量を旧製品に比べ35%削減
- ・旧製品に比べ内梱包材を78%削減
- ・新しい世代のCPUの採用により消費電力を旧製品に比べ26%削減

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



BX-U310



電車内デジタルサイネージでの採用事例

BX-U310は、省スペース・高信頼性・高セキュリティを兼ね備えた超小型ボックスコンピュータです。搭載するインターフェースを必要最小限としたことで、大幅な小型化とCPU処理性能の向上を実現しました。超小型設計でありながら、広温度範囲への対応や耐振動・耐衝撃性能を備えており、幅広い現場での稼働に適応しています。また、CPUファンをなくすことで回転部品を排除した設計となっており、ファンによるホコリや異物の侵入の懸念がないことに加え、経年劣化する部品の使用を極力抑えた設計により保守点検業務の大幅な負担軽減を実現しています。

環境価値

- ・搭載するインターフェースの限定により、旧製品に比べ全体重量を43%軽量化
- ・回路規模の削減により、旧製品に比べ消費電力を3%削減
- ・旧製品に比べ内梱包材を重量ベースで43%削減

社会価値

- ・軽量化と処理性能の向上により、現場での生産性向上に貢献
- ・超小型設計でありながら広温度範囲（-10℃～60℃）への対応と耐環境性能（耐振動5G・耐衝撃100G）を備えており、幅広い現場での安定稼働に貢献
- ・ファンレス、HDDレスにより交換メンテナンス不要

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。

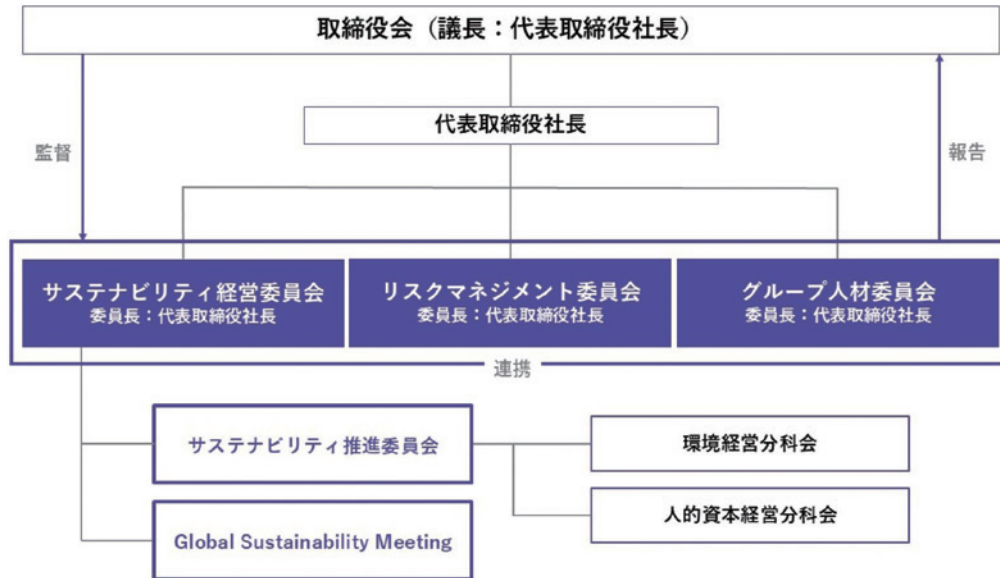
5. サステナビリティ・ガバナンス

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



2026年度の推進体制

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、代表取締役社長（CEO 兼 COO）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。優先して対応すべきサステナビリティ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、リスクマネジメント委員会、グループ人材委員会が連携した上で、適切な対応策を講じてモニタリングしています。

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 代表取締役会長、取締役 (他社内2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
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シビアリスクに対して、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、シビアリスクを特定・ 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
グループ人材委員会	委員長：代表取締役社長 コーポレート部門長、事業部門 長ほか	・当社グループの人材の経験・スキルの見える化を進め、キー ポジション（主要幹部職）の後継候補者計画の策定や計画的な 後継候補者の育成・登用を実施する
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 海外子会社責任者、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

2025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

- ・株主・投資家との対話状況（1月、7月）
- ・グループ人材マネジメント方針の策定について（2月）
- ・改正育児・介護休業法への対応に伴う関連制度の見直しについて（3月）
- ・TNFD提言に基づく開示について（5月）

サステナビリティ経営委員会（1回開催）

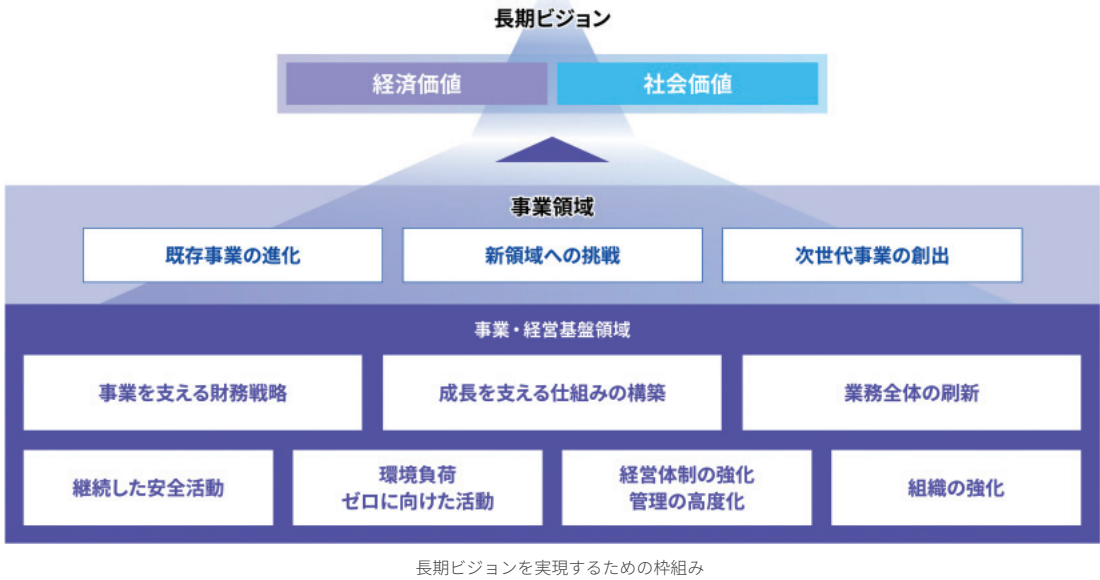
- ・長期ビジョン「Driving Innovative Impact 2030」実現に向けた成長戦略

サステナビリティ推進委員会（3回開催）

- ・サステナビリティアクションプラン実績報告
- ・社外からのESG評価
- ・「ダイフク環境ビジョン2050」の目標達成に向けた進捗報告
- ・カーボンニュートラルの実現に向けた取り組み進捗報告
- ・人権デュー・ディリジェンスの取り組み報告 など
- ・グリーバンズメカニズム導入に向けた進捗報告
- ・多様な人材が活躍できる環境整備に向けた取り組み進捗報告
- ・社会貢献活動方針の策定

マテリアリティ（重要課題）

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ティングを行い、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](#)

マテリアリティー一覧

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、社会課題や新技術を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、毎年進捗管理を行っています。詳細は以下の PDF およびページをご参照ください。

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

[> 目標と実績](#)

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

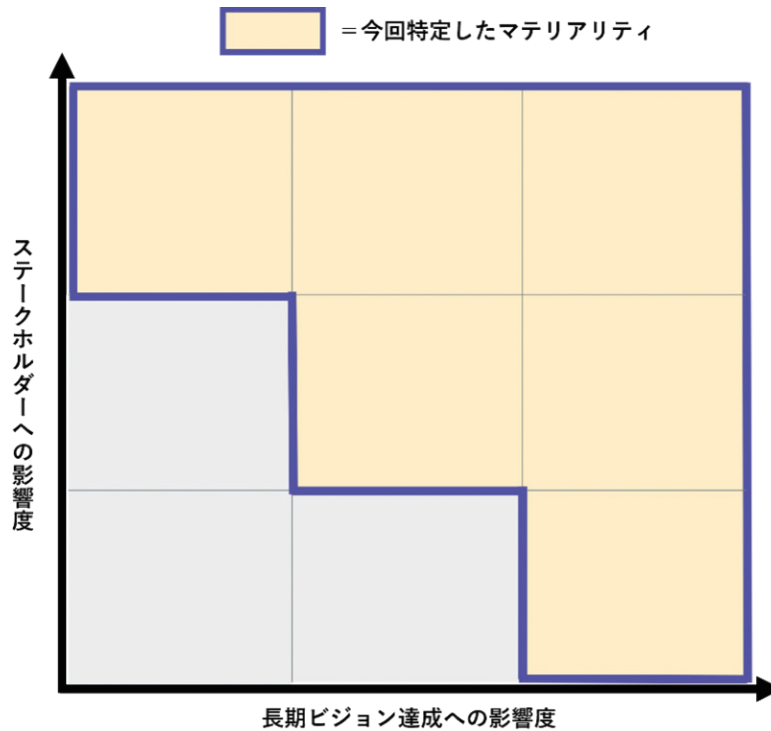
直近の社会要請・トレンドの変化を踏まえ、マテリアリティ特定にあたり必要な参照情報を見直し、整理しました。

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に実績を開示します。

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）

目標と実績

当社は、2027年中期経営計画において、マテリアリティ（重要課題）を見直し、KPIと4カ年（2024年度～2027年度）の目標を設定しています。このページでは、2025年度の取り組みの進捗状況をご覧ください。

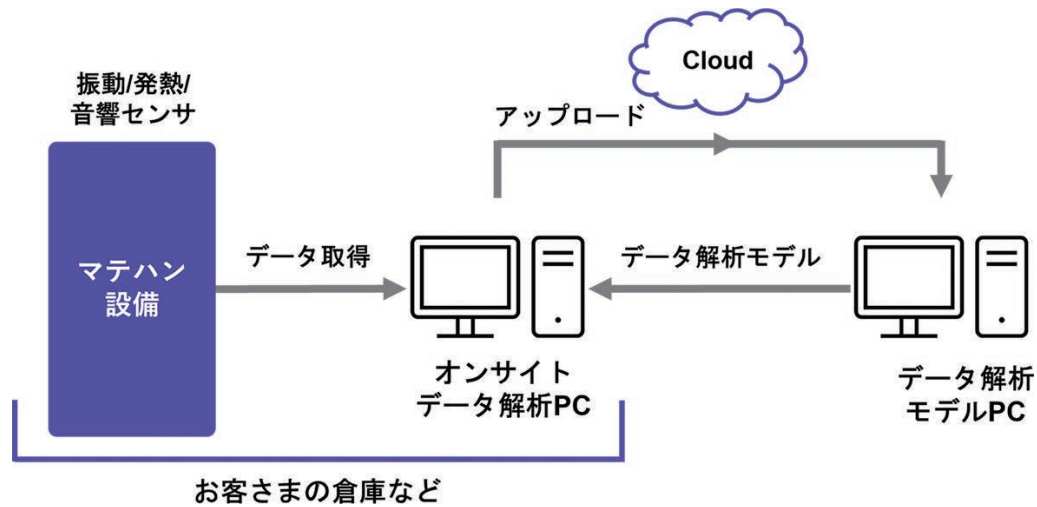
[2024～2025年度の目標および実績 \(PDF: 962KB\)](#) [PDF](#)

既存事業の進化、新領域への挑戦、次世代事業の創出

先端技術を取り込んだ製品・ソリューションの開発や新たな市場・ニーズに向けた提案を強化しています。事業部門ごとに設定した目標に対し、順調に取り組みが進捗しています。

マテリアリティ	KPI (実績評価指標)	スコープ	2025年度の目標および実績	
			目標	実績
AI等を含む先端技術を活用した開発	製品・サービスへの先端技術の導入	グローバル	- AIやバッテリー技術などを活用したシステムの効率化・省電力化 - AI、IoT技術による予知保全の確立	- 完全無人化の実現に向けて、XYーピッキングロボット、SLAM式AMR（自律走行搬送ロボット）等のソリューションの拡充・提供を継続 - 消費電力の削減に向けて、バッテリー技術を活用したOHT（天井走行式無人搬送車）を開発 - AI等を活用した運行制御により搬送効率を向上 - 画像認識技術を活用した新たなシステム、製品の開発 - AIを活用した予知保全システムの開発を継続
サービスビジネスの拡充	サービス売上高	グローバル	1,600 億円	1,766 億円
新領域開拓と新規事業創出	新業態・新市場への進出、新商品の上市	グローバル	- 新領域向けのシステム開発 - 新規顧客の開拓、グローバルでのビジネスエリア拡大 - 次世代事業の創出	- 冷凍倉庫向けにさらなる自動化ソリューションを提案 - 二次電池、半導体製造向けの対象工程を拡大し、自動化ソリューションを提案 - 半導体製造における後工程（ウェハの積層化、直接接合など）への自動化ソリューションの提供 - 次世代自動車工場向けの新たな構内物流、部品搬送システムの開発 - 空港へのシステム納入に向けた認証取得の拡大 - ゴミ収集車の洗浄装置の提供

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、機器の異常

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。

成長を支える仕組みの構築

当社グループの更なる成長をけん引できる人材の育成や、将来を見据えた技術開発などの取り組みを進めています。また、日本・米国・インドにおける設備投資や、デジタル化や人的資本の拡充に向けた投資を継続しています。

マテリアリティ	KPI (実績評価指標)	スコープ	2025年度の目標および実績	
			目標	実績
イノベーション創出に向けた投資・基盤づくり	成長分野への投資額※	グローバル	・1,600億円程度の投資を実施（2024年12月期～2027年12月期累計）	・成長分野への投資額：748億円（2024年12月期～2025年12月期累計。うち2025年12月期実績：484億円）
	AI・DX人材の育成		・eラーニングをはじめとした全社的なトレーニングの実施（全社員に順次展開） ・データサイエンティスト等の専門人材育成（2024年12月期～2027年12月期累計：180名）	・AI・DXに関するeラーニング、教育プログラムを継続実施（eラーニング：累計3,500名が受講（うち2023年11月～2025年12月の累計受講修了者2,450名）、データサイエンティスト等の専門人材向けプログラム：累計173名が受講（うち2024年1月～2025年12月の累計受講修了者107名））
	産官学連携・M&A・アライアンス等の推進		・M&A・アライアンスの継続検討 ・大学・企業との共同研究や協業による開発	・複数の大学や研究機関、企業と次世代技術に関する研究開発を検討・実施

※設備投資、研究開発費、人的資本への投資等

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。

新工場の建設



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3万1,000m²、延床面積は約3万7,000m²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」「CO₂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・テランガナ州にて一般製造業・流通業向けシステムを手掛ける Daifuku Intralogistics India Private Limited は、新工場を建設し、2025年4月から本格稼働を開始しました。近年のインド市場の成長に伴って、マテリアルハンドリングシステムの需要が急増しており、新工場を建設することで、食品、化学、機械、ゴム製品などの製造業向け、小売、運輸・倉庫などの流通業向けに、自動倉庫や高速搬送台車、コンベヤなどの製造を行い、生産品目の拡充を進めます。生産スペースは従来比で約4倍に拡大し、将来的な増設でさらに倍増できる見込みです。また、敷地内には太陽光発電システムを設置し、CO₂排出量の削減に取り組んでいます。

業務全体の刷新

当社グループの「サステナブル調達ガイドライン」を周知し、サプライチェーンにおけるリスクを把握・軽減するため、国内の取引先に対して本ガイドラインに基づく自己評価アンケート（SAQ）を開始しました。その回答結果に基づく監査や、海外子会社へのヒアリングなどを通じて、調達リスクの管理を強化しています。

マテリアリティ	KPI (実績評価指標)	スコープ	2025年度の目標および実績	
			目標	実績
サプライチェーンにおける社会的責任の遂行	サプライチェーンマネジメントの強化	グローバル	- 国内：サプライヤーのリスク特定・監査実施 - 海外グループ会社：訪問および実態把握、リスクへの対応実施	- 国内サプライヤーへアンケートを実施し、特定したリスクをもとに監査を実施 - 海外子会社（台湾・韓国・中国）にヒアリング調査を実施。台湾・韓国ではサステナブル調達活動を開始
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※	グローバル	0件	0件

※当社グループの製品・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及び重傷病（治療に要する期間が30日以上を負傷・疾病）事故

> サプライチェーンマネジメント
> 品質保証

継続した安全活動

国内、海外ともに休業災害件数は前年同期比同水準で推移しています。類似災害の再発を防ぐため、過去の災害事例を周知するなど、国内外で安全教育を強化していきます。

マテリアリティ	KPI (実績評価指標)	スコープ	2025年度の目標および実績	
			目標	実績
労働安全衛生の徹底	度数率：日本(海外)※1	グローバル	0.261 (0.5)	1.000 (0.740)
	強度率：日本(海外)※1		0.004 (0.016)	0.045 (0.020)
	重篤災害発生件数※1		0件	0件

※1 工事における請負事業者を含めて算出

※2 自社の業務中における死亡災害や身体の一部に永久損傷を伴う災害

> 労働安全衛生

環境負荷ゼロに向けた活動

「ダイフク環境ビジョン2050」の達成に向け、サプライチェーン全体でのCO₂削減や再生可能エネルギー由来の電力導入に取り組むほか、生物多様性保全に関する活動をグローバルへと拡げています。

マテリアリティ	KPI (実績評価指標)	スコープ	2025年度の目標および実績	
			目標	実績
気候変動への対応	自社CO ₂ 排出量削減率 (2018年度比) (スコープ1+2)	グローバル	52%	56.4%
	再生可能エネルギー由来の電力比率		66%	73.9%
	購入した製品・サービスに伴うCO ₂ 排出量削減率 ^{※1} (スコープ3カテゴリ1)		・サプライチェーンCO ₂ 削減プログラム ^{※2} の拡大・浸透	・国内主要サプライヤー153社を対象にCO ₂ 削減に向けたオンライン説明会を実施し、サプライヤーのCO ₂ 排出量データの収集を継続
	販売した製品の使用に伴うCO ₂ 排出量削減率 ^{※1} (スコープ3カテゴリ11)		・製品・システムの省エネルギー性能向上	・全ての新規製品・システム開発におけるLCA(ライフサイクルアセスメント)の実施
資源循環の促進	廃棄物の埋立率	グローバル	国内：1%未満 海外：5%未満	国内：1.1% 海外：4.1%
	廃棄物排出量売上高原単位 ^{※3} 削減率 (2023年度比)		7%	△8.4%
	水使用量売上高原単位 ^{※4} 削減率 (2018年度比)		44%	38.1%
自然との共生	主要拠点 ^{※5} における生物多様性保全活動実施率	グローバル	50%	63.6%
	サステナビリティアクション ^{※6} のグローバル展開		・プログラムの拡充・啓発	・生物多様性をテーマとしたグローバルでのeラーニング実施 ・グローバルでのサステナビリティアクションプログラム2件の実施

※1 スコープ3カテゴリ1及びカテゴリ11については、2030年12月期に2019年3月期比30%削減を目指し、定性目標に取り組む

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

※3 廃棄物排出量（t）／売上高（億円）

※4 水使用量（千m³）／売上高（億円）

※5 従業員数100人以上の拠点

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

> 環境経営

経営体制の強化、管理の高度化

取締役会の実効性向上を通じて経営体制の強化を図るとともに、グローバルでの経営管理の高度化に向けて、経営理念やグループ方針、経営戦略等の浸透活動や重要リスクへの対応強化に取り組んでいます。また、あらゆるステークホルダーとの対話を継続し、得られた示唆を施策へ反映しています。

マテリアリティ	KPI (実績評価指標)	スコープ	2025年度の目標および実績	
			目標	実績
ガバナンスの強化	取締役会の実効性向上	単体	取締役会の実効性評価の実施と課題への取り組み	- 第三者機関を起用してアンケート・ヒアリングとその結果分析を行い、取締役会の実効性評価を実施 - 実効性評価課題への対応として、①経営管理高度化への取り組み実施（投資管理プロセスの整備、資本コストを意識した経営の促進、IFRS適用への取り組み推進等）②取締役会への支援体制を拡充（社外役員間の意見交換の場の設定、資料内容の改善・充実、運営面での支援強化など）
	経営理念・経営戦略等の浸透	グローバル	役員・従業員向けの周知活動の継続実施	- 国内外の全従業員を対象に、長期ビジョン・中期経営計画に関するeラーニングを実施 - 動画コンテンツを拡充し、CxOからのメッセージを配信
	コンプライアンスの徹底		重要なコンプライアンスリスクに関する教育研修などの実施	- グローバルで従業員へのコンプライアンス意識調査を実施（回答数：5,861件） - 貿易コンプライアンスに関する実態調査をグローバルで開始 - コンプライアンス強化月間において、「競争法」をテーマに講義を開催 - 様々な職層のニーズに即したコンプライアンス研修（動画研修7回を含む合計20回）を実施 - コンプライアンス推進部会を半期毎に開催。グループ全体のコンプライアンス意識向上を図る活動を推進
	重要リスクへの対策実施		- リスクアセスメント・モニタリングの実施 - エマージングリスク（新興リスク）を含むリスク予兆情報の収集と影響の分析 - 危機管理体制の見直しと有事対応力の強化	- リスクマネジメント活動のPDCAの一環として、アンケート調査に基づくリスクアセスメントを実施し、リスクマネジメント委員会で新たに重要リスクを特定（従来から選定され継続対応している重要リスクについては、リスクマネジメント委員会でモニタリングを実施） - 経営層インタビューを実施し、現状のリスク認識の確認および対応案を協議 - BCM体制の再構築に向けたBCP専任組織の検討

マテリアリティ	KPI (実績評価指標)	スコープ	2025年度の目標および実績	
			目標	実績
ステークホルダーコミュニケーションの充足	株主・投資家との対話社数 (年間延べ)	グローバル	1,200社以上	1,726社
	ステークホルダーとのコミュニケーション活性化		- 情報開示（財務・非財務）の充実 - ステークホルダーダイアログを通じた経営課題等の把握 - 幅広い層へのブランド認知度向上施策の実施 - 社会貢献活動への積極的な参画	- 国内外の株主・機関投資家向けIRイベントを実施し、エンゲージメント機会を継続的に創出 - 社外取締役と機関投資家・証券会社アナリストとの対話機会を新たに創出 - 新たな広告方針に基づいてCMを制作し、テレビ・電車等で展開。また、SNS等活用ターゲット広告を展開 - 国内外の展示会出展によるブランド訴求 - 記者懇談会を開催し、メディアを通じて認知訴求 - 社会科見学や職場体験の受入、近隣の清掃活動等を継続して実施
	外部評価機関からの評価維持・向上	グローバル	- CDP気候変動 A- 以上 - FTSE4Good 銘柄採用継続 - MSCI ESG Rating AA 以上	- CDP気候変動 A（最高評価）を獲得 - FTSE4Good への採用継続 - MSCI ESG Rating AA を獲得

> コンプライアンス

> リスクマネジメント

> ステークホルダーエンゲージメント

> 社外からの評価

組織の強化

更なる成長を実現するために必要な人的資本の拡充や、一人ひとりが「働きがい」「働きやすさ」を実感できる環境づくりに取り組んでいます。また、人権尊重のための取り組みも強化しており、人権デュー・ディリジェンスを継続的に実施しているほか、そのプロセスを支える苦情処理メカニズムの導入に向けて検討を開始しました。

マテリアリティ	KPI (実績評価指標)	スコープ	2025年度の目標および実績	
			目標	実績
人材の確保・育成	キーポジションにおける後継候補充足率	グローバル	- 人材プールの整備（経験・スキルの見える化） - 後継候補充足率 2027 年 12 月期 100% を目指す（2024 年 3 月期：68%）	- サクセッションプランを更新し、グループ人材委員会・事業部門人材委員会でモニタリングを継続（グループ人材委員会：2 回開催、事業部門人材委員会：12 回開催） - 後継候補充足率 72% - 新任部長研修において MBA プログラムをベースに、戦略・財務・組織論を導入
	専門人材確保に対応した人事制度の複線化	単体	- 新たな制度・施策（高度専門人材向けの処遇・勤務制度・勤務場所・採用施策）の検討及び導入 - 導入した制度の改善	- 技術系人材確保に向け、京都 Lab を開設 - 一部職種において地域限定型社員制度を導入 - 特定人材採用時の特別一時金制度の導入

マテリアリティ	KPI (実績評価指標)	スコープ	2025年度の目標および実績	
			目標	実績
人権の尊重	人権デュー・ディリジェンスの仕組み構築	グローバル	- 人権デュー・ディリジェンスのPDCA実施 - 国内・海外におけるインパクトアセスメントの実施 - 苦情処理メカニズムの構築	- 日本国内のサプライヤー1社に対し、インパクトアセスメントを実施 - 海外子会社2社とそのサプライヤー2社に対し、インパクトアセスメント後の改善策フォローアップを実施 - サステナビリティ推進委員会傘下の「グリーンバンスメカニズム導入プロジェクト」にて、グリーンバンスメカニズムに関するシステム導入を検討
	人権に関する研修実施		- 人権に関する教育・研修体制の構築 - グループ社員への教育コンテンツの展開	- 日本国内は階層別研修において、人権やハラスメントに関する講義、グループワークを実施 - グループ社員を対象とした教育プログラムへ人権に関する内容の追加を検討
ダイバーシティ & インクルージョン	女性管理職数 (比率)	単体	女性管理職数 2027年12月期 60名 (7.6%) を目指す	50名 (6.9%)
	多様な人材が活躍できる環境整備		- ダイバーシティに関する社内啓発の推進 - マイノリティに配慮した職場環境整備	- 女性管理職向けコミュニティプログラム「WING」(Women Internal Network Growing) の新設 - D&I分科会および労使専門委員会で育児関連の改善ニーズを収集し、育児介護休業法改正 (2025年4月) に合わせて制度見直しを実施 - 管理職を対象とした育児介護関連制度への啓発セミナーを実施
エンゲージメントの向上	エンゲージメントサーベイスコア	グローバル	—	サーベイ実施なし (2026年5月に国内・海外で同時にサーベイを実施予定)
	エンゲージメントサーベイ実施と課題対応		結果からの課題抽出と対策実施	2024年3月期サーベイを実施した海外子会社を訪問し施策フォローを実施 (1社) 2024年12月期サーベイをもとに、事業部門別の説明会 (計6回)、本部別のワークショップ (計29回) を開催し、本部単位でアクションプランを策定・実施

> 人材育成

> 人権

> ダイバーシティ&インクルージョン

> 職場環境

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マテリアリティ (重要課題) および実績については以下をご覧ください。

> サステナビリティアクションプラン 2021～2023 年度実績 (PDF: 1.0MB) [PDF](#)

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、中長期の成長戦略およびサステナビリティに関する課題意識の共有と議論のため「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。2026年度は、当社役員および海外子会社幹部など129名が一堂に会し、長期ビジョン・中期経営計画の達成に向けて、グループ横断で活発な意見交換を行いました。

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

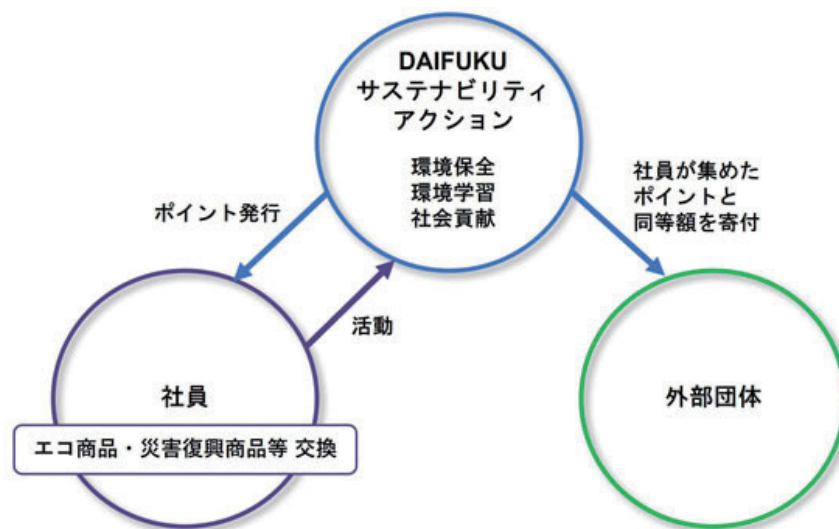


会社方針・サステナビリティの重要性・社会情勢などをわかりやすく伝え、理解と行動を促すためのマンガを配信しています。2023年度は、2023年5月に改訂した「ダイフク環境ビジョン2050」をテーマに、すごろく形式のマンガを配信しました。これらは、多言語対応した上で過去のアーカイブも含めて社内ネットワークに公開し、グループ従業員が常時アクセスできるようにしています。

「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。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、社会貢献活動も対象に加えて取り組んでいます。

参加型のイベントやクイズなどさまざまなアクションメニューを用意し、2025年度は延べ13,530名がボランティア活動や環境学習に参加しました。また本制度では、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ています。



「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	2025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	385名
サステナクイズ	社内報にクイズを出題。環境や社会課題について学習し、知識を習得する	8,150名
環境家計簿	家庭での電気・水道などの使用量を入力し、見える化することで省エネルギー意識を高める	99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	188名

グローバルでの取り組み

ダイフクグループ全体でのイベントを実施し、コミュニケーションの活性化とグループ一体感の醸成を図っています。

メニュー	内容・目的	2025年度 延べ参加者数
環境フォトコンテスト	自然環境をテーマに写真を撮影する。写真のクオリティやメッセージ性をもとに審査し、金・銀・銅賞を決定する	549名
ライトオフキャンペーン	自宅の照明を消灯し、家庭で省エネ活動に取り組む。地球温暖化について考えるきっかけとする	269名

参加者の推移

	2023年度	2024年度	2025年度
延べ参加人数	12,141名	11,138名	13,530名

寄付

従業員参加型の活動「DAIFUKU サステナビリティアクション」制度の2025年度実績に基づいて、2026年度は以下の寄付を行います。

寄付先	金額	寄付金使途
【継続】14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】7年目 公益財団法人 日本自然保護協会	15万円 (前年：15万円)	自然環境保全の調査研究、普及啓発事業の支援
【継続】5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)	インドネシアのマングローブ林再生事業支援
【継続】4年目 2030 生物多様性枠組実現日本会議	80万円 (前年：80万円)	生物多様性保全の普及啓発、国際協働を行うユースの活動支援
【継続】3年目 国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会	35万円 (前年：35万円)	2027年に宮崎県で開催される国民スポーツ大会・全国障がい者スポーツ大会の運営支援
【新規】 社会福祉法人 滋賀県社会福祉協議会	20万円	当社滋賀工場が所在する滋賀県蒲生郡日野町内のこども食堂運営支援

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	- 革新的技術と最適最良のソリューションによるスマート・ロジスティクスの実現 - 製品品質・製品安全の追求 - 環境配慮製品・サービスの拡充	- 日常の営業活動 - 総合展示場「日に新た館」での製品紹介 - 展示会への出展 - アフターサービスの充実（カスタマーステーション、システムサポートセンターなど） - ウェブサイト上での情報開示 - コミュニケーションサイト「DAIFUKU Square」の更新 - お客さまからのアンケートや監査対応
◇ 株主・投資家	- 持続可能な事業成長 - 企業価値の向上 - 適正な株主還元 - 実効性・透明性のあるコーポレートガバナンス - 適時・適切な情報開示 - 財務・非財務情報の開示充実	- 株主総会 - 機関投資家・アナリスト向け決算説明会 - 株主・投資家とのIRミーティング - 総合展示場「日に新た館」株主さま見学会 - ウェブサイト上での情報開示 - ESG評価機関への対応・アンケート回答 - 統合報告書の発行
◇ 取引先	- 公平公正な関係の構築 - 環境と人権に配慮したサプライチェーンマネジメント	- 日常の調達活動 - 経営・安全方針及び生産動向説明会 - 優良サプライヤー認定制度「S.Q.D. 賞」 - サプライヤーにおける外国人労働者へのインタビュー - サステナブル調達ガイドライン - サプライヤー操業確認システム - グリーンバンスメカニズム
◇ 地域社会	- 事業運営における環境配慮 - 地域活性化への貢献 - 地域での社会貢献活動	- DAIFUKU サステナビリティアクション - 生物多様性保全活動「結いプロジェクト」 - 地域社会との共生 - 次世代人材の育成
◇ 従業員	- 労働安全衛生の徹底 - 人権・多様性の尊重 - 働きがいのある職場環境の整備 - 人材育成	- 安全衛生教育 - 各種研修 - エンゲージメントサーベイの実施 - 内部通報制度 - 社内報での発信 - 労使対話

お客さまとのコミュニケーション

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

展示会への出展



2025年に東京ビッグサイトで開催された、世界最大規模のロボット専門展「2025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、仕分け・搬送システム「ソーティングトランスファーロボット (SOTR)」シリーズ4機種の実機の静態展示や走行デモンストレーションを実施しました。同展には4日間で約15万人が来場され、多くの方々に向けて当社の製品およびソリューションの魅力をお伝えする機会となりました。

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

グループコーポレートガバナンスに対する基本方針」等を開示しています。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



当社では毎年、株主さまを滋賀事業所へお招きして「日に新た館」見学会を開催しています。2025年度は、2日間で101名の個人株主さまにご来館いただき、社長（当時 副社長）によるプレゼンテーションや質疑応答、製品の見学を通じて、当社へのご理解を深めていただきました。

取引先とのコミュニケーション

取引先と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年度からは、日本国内だけではなく、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にも対象を拡大して訪問インタビューを実施しています。

[> 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。

[> 社会貢献活動](#)

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、2024年度は266名の従業員が参加し、計1,625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。

地域の子どもたちへの文房具寄付



Daifuku North America, Inc.グループでは、新学期を前に文房具を揃えることが難しい家庭の子どもたちを支援するため、社員が自費で文房具を購入し、会社が用意したリュックに詰めて寄付するプロジェクトを実施しています。2025年度は72個分のリュックが完成し、慈善団体を通じて学生へ寄付されました。

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。2025年度は国内の各拠点（滋賀事業所、大阪本社、小牧事業所、東京本社）にて実施し、社員計40名が参加しました。今回のテーマ「ダイフクの未来」について議論する中で、社長と社員が相互理解を深め、ダイフクグループとしての連携をより高める機会となりました。

ダイフクグループ社内報での発信



当社グループでは、経営方針や社長メッセージの周知・浸透、企業文化や一体感の醸成などを目的にWEB社内報を毎週更新し、多言語でグループ全体に発信しています。

社会貢献活動

ダイフクグループ社会貢献活動方針

基本的な考え方

ダイフクグループは、省力化や自動化により事業活動そのものが人手不足などの社会課題解決につながると考えています。その上で、企業として地域社会と積極的に交流を行い、事業を通じた社会貢献のみならず、事業の枠を超えた社会貢献活動^{*}にも真摯に取り組むことで、社会の持続的発展に貢献していきます。また、この「社会貢献活動方針」に基づき、当

社グループのリソースを積極的に活用した、事業活動と相乗効果の高い社会貢献活動を推進していきます。こうした活動を行うことは、ダイフクグループの事業の発展、および長期ビジョン「Driving Innovative Impact 2030」の目標を達成する上での重要な基盤となります。

基本方針

社会の要請や期待に誠実に応える社会貢献活動を実践すべく、次の通り定めます。

1. 活動の重点領域

重点領域として「社会課題解決」、「自然環境」、「地域社会との共生」および「次世代人材の育成」を設定し、これらを中心とした具体的な活動を行います。

2. 活動において重視すること

(1) 従業員の参画

社会貢献活動への従業員の自発的参加による地域との共生、社会への貢献を大切にし、活動を支援します。

(2) グループの強みの活用

当社グループの製品、サービス、人材、技術およびノウハウなどのリソースを適宜、積極的に活用します。

(3) ステークホルダーとの共創

ステークホルダーとのコミュニケーションを通じた社会貢献活動の推進と改善を行うとともに、活動内容の開示に努めます。

制定：2025年6月1日

^{*}本方針は会社主導の社会貢献活動のみを対象としています。政治的な活動や、不和を引き起こすまたは攻撃的とみなされる活動などはこれに該当しません。

重点領域

1. 社会課題解決

ダイフクの事業活動や技術力を活かした社会課題の解決

2. 自然環境

持続可能な社会に向けた環境保全活動

3. 地域社会との共生

地域社会との関係構築のための地域貢献活動

4. 次世代人材の育成

ダイフクの継続的な価値創造に必要な次世代人材の育成・確保

設定背景と事業上の効果

社会課題解決	〈設定背景〉 当社グループは、事業活動そのものが人手不足に対する省力化や自動化といった社会課題解決に繋がると考えています。その上で、当社グループのリソースを活かし、モノを動かす現場における労働環境改善のための開発を重点的に行います。長期ビジョン「Driving Innovative Impact 2030」にて掲げている「食や環境など新たな領域における社会課題解決」については、この重点領域の活動として注力していきます。
	〈事業上の効果〉 ・開発を通じた技術力の向上 ・ビジネスチャンスの獲得 ・ブランド力の向上
自然環境	〈設定背景〉 当社グループは1970年に滋賀県日野町に工場用地を取得して以来、一貫して環境保全活動に取り組んできました。環境保全活動によって自然環境を守るとは、持続可能な社会の実現つまり事業活動におけるリスクを減らすことに繋がります。それらは巡り巡ってお客さまならびに当社グループの安定した事業活動継続の基盤になりうると認識しています。
	〈事業上の効果〉 ・安定した事業活動の継続 ・資源・材料の安定調達
地域社会との共生	〈設定背景〉 当社グループ最大の生産拠点のある滋賀県日野町を中心とし、当社グループの生産・営業・サービス拠点がある国内外各地においても様々な地域貢献活動を展開します。この活動を通して、地域社会の存続・発展に貢献するとともに、良好な関係を構築します。
	〈事業上の効果〉 ・地域社会の存続・発展に貢献 ・地域におけるプレゼンスの向上 ・地域社会との良好な関係構築
次世代人材の育成	〈設定背景〉 様々な事業を進めている当社グループでは、多様な人材そして技術者が必要になります。そのため、事業および技術を将来に繋いでいく次世代人材の育成を行います。
	〈事業上の効果〉 ・次世代の技術開発・事業運営を担う人材の育成・確保 ・学生との接点を活かした将来的なビジネスチャンスの獲得 ・長期的な企業価値の向上 ・認知度の向上

目標設定

当社グループは、2027年中期経営計画におけるマテリアリティおよびKPIにて、「ステークホルダーコミュニケーションの充足」および「ステークホルダーとのコミュニケーションの活性化」を設定しており、グローバルを範囲として「社会貢献活動への積極的な参画」を目標に掲げています。

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

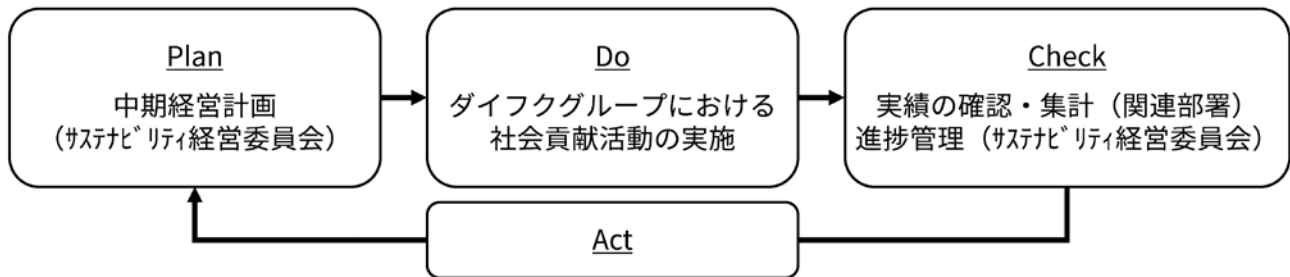
推進体制

当社グループは、中期経営計画の中に社会貢献活動に関するマテリアリティおよびKPIを設定しており、活動の進捗については、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会にて管理しています。

活動の進め方

当社グループは「社会貢献活動方針」に基づき、効果的・効率的な活動を推進するためのPDCAサイクルを回しています。

PDCAサイクル



主な社会貢献活動

社会課題解決

特殊環境対応 自動倉庫の開発・販売



荷物を自動搬送し、人手を介さず高層ラックに保管する自動倉庫を開発・販売しています。この製品は、多岐にわたる形状の荷物を取り扱えるだけでなく、冷凍、高温、防爆、耐油など特殊環境への設置にも対応しています。物流・生産現場における人手不足の解消にとどまらず、特に-20℃以下になる冷凍倉庫や危険物倉庫への製品導入は過酷で危険な環境における人力での作業を減らし、生産性の向上や労働環境の改善にもつながっています。

> 例：パレット立体自動倉庫

ごみ収集車の内部洗浄装置の開発



ごみ収集車の内部洗浄装置「シャワーホッパー」を日本で初めて開発しました。ごみ収集車は使用後に通常1日1回程度、内部洗浄作業を行います。従来その作業は手洗いで、人手不足や働き方改革などを背景に自動化ニーズが高まっていました。また作業の衛生面に加えて、安全面での課題もありました。そこでダイフクは、これまで洗車機開発で培った洗浄技術や自動化技術を生かし、投入口やゴミ収集車後部の積み込み装置裏などの洗浄を自動化することで、労力軽減や洗浄力向上、水使用量の削減などに貢献します。

> ダイフク、日本初のごみ収集車の内部洗浄装置を新開発

プラスチックごみを含むマクロ漂流ごみの調査・回収



プラスチックごみを含むマクロ漂流ごみの調査・回収を実施しています。ダイフクのマザー工場がある滋賀県内の環境保全においては、プラスチックごみ問題が重要課題となっています。地域が抱える課題に対して解決にむけた投資を行い、多大な労力を要する人手による河川漂流ごみの回収作業の負荷低減や、環境省ガイドライン準拠の調査・回収を加速させることで、有効性ある解決策の具現化と、持続可能な事業への転換を目指します。

> ダイフク 環境保全や地域貢献活動の一環として、滋賀県内でプラスチックごみの実態調査と回収を実施

> 河川の環境保全に向けて、より効果的なプラスチックごみ回収を目指す

自然環境

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。

滋賀事業所における生態系保全活動



グループのマザー工場である滋賀事業所は、120万m²という広大な敷地に1,000種以上の在来種が生息し、そのうち絶滅危惧種や希少種が70種類以上確認されています。この豊かな自然環境を守るため、人と自然、水と緑、人と人がつながる生物多様性保全活動「結いプロジェクト」に取り組んでいます。その一環として、「結いの森」（保全池・学習広場等）を整備し、事業所内で確認された絶滅危惧種・希少種の保護や社内外の環境学習・交流の場として活用しています。本プロジェクトを通じた活動は、事業所内の環境保全にとどまらず、自然環境のネットワークが形成されることにより周辺地域の生態系保全にも貢献しています。

> 自然と共に生きる、ダイフクのマザー工場の生物多様性保全活動

地域社会との共生

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。2025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。2025年度は12回実施し、延べ108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等のボランティアに参加しています。

近隣区災害時一時避難場所提供協定



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。

現地調達・現地雇用

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。

次世代人材の育成

近隣小学校への出前講座



当講座は、2023年に滋賀県が企業等と連携して、子どもたちに多様な体験機会を提供するために開始した事業の一環です。当社はモデル事業として、地域の子どもたちに向けて、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。

日に新た館の社会科見学



滋賀事業所内の展示場「日に新た館」にて、2014年度から社会科見学の受け入れを行っています。現在は小学5年生以上を対象に、学習指導要領に沿った内容で見学プログラムを設計し、「マテリアルハンドリングの世界」を通じて、工場生産や情報社会について理解を深めていただいています。展示システムを見学するだけでなく、小学生向けの動画の視聴や、展示システムとの荷揃えの速さ比べなど体験を通じて楽しく学べるよう工夫しています。2025年度は、計18校、約1,040名にご参加いただきました。

> 生産や物流を効率化するマテハンを学ぶ。ダイフクの子ども向け社会科見学

マナー研修の開催



2015年度から「日に新た館」スタッフによるマナー研修を開催しています。滋賀県内の公立中学校で実施している職場体験学習（中学生チャレンジウィーク）の事前準備として、「あいさつの仕方」や「電話対応」などのビジネスマナーを、実演を交えて講習しています。2025年度は、計21校（83クラス）2,877名の中学生に受講していただきました。なお、当研修は、地域の大学生や教職員、事務職員向けにも実施しています。

大学生を対象としたマテリアルハンドリング講座



大学生を対象に、当社の事業である「マテリアルハンドリング（マテハン）」を知っていただく機会として講義を行っています。講義では、マテハンとは何か、マテハンの歴史などについて説明しています。また、納入事例の紹介を通してより理解を深めていただくことで興味を持ってもらい、将来のマテハン業界を担う人材の輩出に繋がるよう、継続して実施しています。2025年度は、5大学にて計5回講義を行いました。

TABLE FOR TWO への参画



2017年から特定非営利活動法人「TABLE FOR TWO International」が運営する食を通じた社会貢献運動プログラムに参画しています。「日に新た館」館内のレストランで提供している昼食1食につき、開発途上国の子どもたちの給食1食分に相当する20円を寄付しており、2025年度は、65,900円を寄付することができました。

児童招待公演「こころの劇場」への協賛



一般財団法人舞台芸術センターと劇団四季が主催する「こころの劇場」の大阪府・滋賀県・兵庫県公演に協賛しています。「こころの劇場」は、子どもたちの心に、生命の大切さ、人を思いやる心、信じあう喜びなど、生きていくうえで大切なことを、舞台を通じて語りかけることを目的に、日本全国の子どもたちを劇場に無料招待する取り組みです。2025年度は、協賛している3府県にてファミリーミュージカル『王子と少年』を計32回上演、約48,000名の子どもたちが観劇しました。

従業員の社会貢献活動

ダイフクグループは「社会貢献活動方針」に基づき、従業員による社会貢献活動への参加を積極的に支援しています。社会貢献活動を通じて、社員一人ひとりがさまざまな社会課題に対して当事者意識を持ち、自ら取り組む風土を醸成しています。

進捗状況

従業員参加型の具体的な活動	琵琶湖のヨシ刈り活動（自然環境）
	地域の美化活動（地域社会との共生）

関連制度

ボランティア休暇制度

ダイフクグループでは、従業員のボランティア活動への参加を推奨することを目的にボランティア休暇制度を設けています。

「DAIFUKUサステナビリティアクション」制度

従業員の環境活動やボランティア活動に対してポイントを付与する制度を2012年度にスタートしました。本制度では、従業員が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。2025年度は外部団体へ330万円の寄付を決定しました。

> 「DAIFUKUサステナビリティアクション」制度

2025年度の活動実績データ

社会貢献活動費支出額

項目	範囲	単位	2025年度
社会貢献活動費支出額（寄付含む）	単体	円	22,831,323
うち、非営利団体への寄附額	単体	円	3,372,396

重点領域別投資額

重点領域	投資先詳細	範囲	単位	2025年度
自然環境	DAIFUKU サステナビリティアクションによる寄付	単体	円	1,950,000
	生物多様性保全活動費	単体	円	3,816,800
地域社会との共生	DAIFUKU サステナビリティアクションによる寄付	単体	円	1,350,000
	地域盛り上げ隊プロジェクト等、地域社会活性化につながる寄付・活動費	単体	円	3,073,139
	事業所近隣での清掃・緑化活動費	単体	円	2,478,000
次世代人材の育成	日に新館への大学・専門学校・小中学校の受け入れ	単体	円	453,600
	TABLE FOR TWO への参画	単体	円	65,900
合計			円	13,187,439

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。2025年度は、「環境経営分科会」「関西分科会」「HRDD分科会」「腐敗防止分科会」「防災・減災分科会」「ESG分科会」「レポート研究分科会」「サーキュラーエコノミー分科会」等に参加し、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。当社グループでは、製品による環境・社会への貢献度を評価する際に SDGs の目標を関連付けています。今後も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 CO₂ 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](#)

半導体後工程自動化・標準化技術研究組合（SATAS）

2024年度より、半導体製造のパッケージング・アセンブリーやテスト工程のトランスフォーメーションおよび完全自動化を目的に設立された「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。

[> 半導体後工程自動化・標準化技術研究組合（SATAS）](#)

主な加入団体・協会等（2026年6月5日時点）

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	代表取締役会長	下代 博
一般社団法人 日本産業機械工業会	副会長	代表取締役会長	下代 博
一般社団法人 日本産業車両協会	副会長	常務執行役員	鳥谷 則仁
一般社団法人 日本能率協会	理事	代表取締役会長	下代 博
一般社団法人 日本物流システム機器協会	副会長	代表取締役社長	寺井 友章
任意団体 日本マテリアル・ハンドリング協会	副会長	常務執行役員	鳥谷 則仁
一般社団法人 日本マテリアルフロー研究センター	理事	執行役員	中村 親

環境経営

ダイフクグループ環境方針

基本的な考え方

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

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

基本方針

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

1. 法規制等の遵守

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

2. 環境マネジメントシステムの構築と運用

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

3. 気候変動への対応

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

4. 持続可能な資源利用

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

5. 自然・生態系への配慮

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

6. 取引先との連携

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

7. 環境に関する教育・啓発

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

8. 情報開示とコミュニケーション

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

制定：2023年8月31日

ダイフク環境ビジョン2050

当社グループのマテリアルハンドリングを核とする「モノを動かす技術」は、一般産業、半導体、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。

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

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

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

マテリアルハンドリングシステムが環境負荷ゼロで動く世界を実現します。



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

3つの重点領域

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

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

気候変動への対応



目指す姿：サプライチェーン全体で CO₂排出ゼロ

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

資源循環の促進



目指す姿：循環型社会の実現

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

自然との共生



目指す姿：自然資本に与える負の影響ゼロ

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

2030年の目標

本ビジョンの改定にあたっては、2030年の目標も合わせて見直し、CO₂排出量削減目標をパリ協定が求める1.5℃目標の水準に設定^{※1}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。

※1 2023年11月、「ダイフク環境ビジョン2050」で設定したCO₂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℃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℃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

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^{※2}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。

重点領域	KPI（実績評価指標）	目標
気候変動への対応	自社CO ₂ 排出量（スコープ1+2）	60%削減（2018年度比）
	再生可能エネルギー由来の電力比率	80%
	購入した製品・サービスに伴うCO ₂ 排出量（スコープ3カテゴリ1）	30%削減 ^{※1} （2018年度比）
	販売した製品の使用に伴うCO ₂ 排出量（スコープ3カテゴリ11）	
資源循環の促進	廃棄物の埋立率	1%未満
	水使用量売上高原単位 ^{※2}	60%削減 ^{※3} （2018年度比）
自然との共生	主要拠点 ^{※4} 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

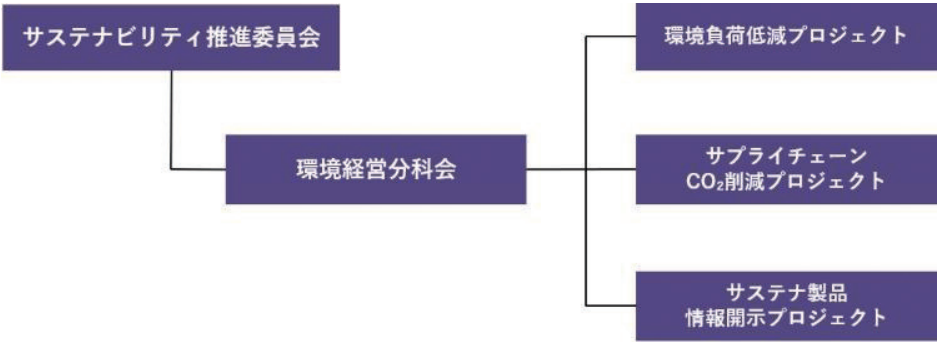
※1 スコープ3のカテゴリ1およびカテゴリ11合わせた目標
※2 水使用量（千m³）／売上高（億円）
※3 当初目標を前倒して達成したため、上方修正しました（2024年8月）
※4 従業員数100人以上の拠点

推進体制

代表取締役社長を委員長、コーポレート部門長、各事業部門長、グループチーフオフィサー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。2026年度は以下の3つのプロジェクトにおいて、事業部門・コーポレート部門横断で各テーマに沿って取り組みを進めています。

> 目標と実績



2026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・調達・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	国内外の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
	サプライチェーンCO ₂ 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
	サステナ製品情報開示プロジェクト	ステークホルダーからの当社製品に関する要請への社内共通ルール・定義の策定

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19拠点で認証を取得しています。生産拠点数に占める認証取得比率は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
ISO14001	24	22	92%

[> 認証取得拠点一覧](#)

環境監査

環境マネジメントシステムの適合性の確認のため、認証取得拠点においては、定期的な監査を行っています。

監査の種類	頻度・内容	対象
内部監査	年に1回以上、社内の内部監査員による監査を実施	ISO14001 認証取得拠点
外部監査	年に1回、認証機関による監査を受審	

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「Aquaduct（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。2025年度に実施した分析では、インドの3拠点と中国の3拠点がHigh以上の高リスク地域に所在す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6拠点における2025年度の取水量は計21,449m³でした。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が、オフィスにおける節

水や処理済み排水の再利用などにより、水使用量の削減に努めています。

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※）結果は、以下の通りです。

水リスクレベル	拠点数
Low（0-1）	3
Low-Medium（1-2）	15
Medium-High（2-3）	4
High（3-4）	3（中国）
Extremely-High（4-5）	3（インド）

※Aquaduct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）

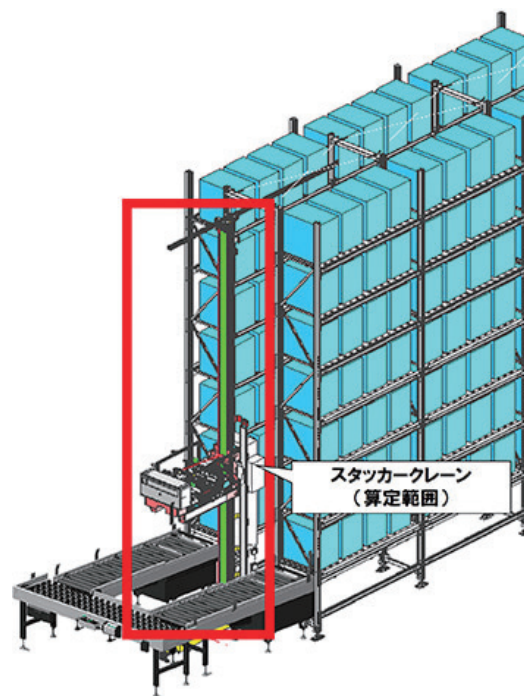
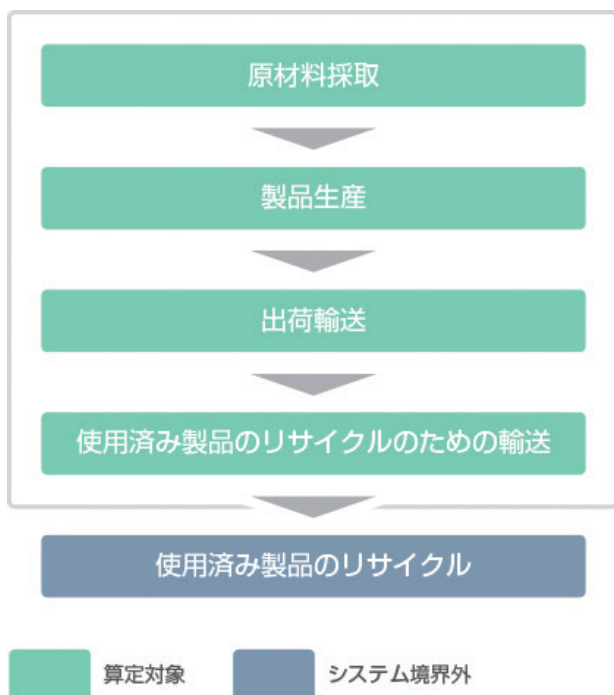
当社では、製品が環境へ与える負荷をライフサイクル全体で把握し、環境に配慮した製品を継続的に開発するため、すべての開発製品に対してLCA手法による環境影響評価を実施しています。自社の製品を新旧比較することで、製品・サービスの環境配慮設計の高度化に役立てています。

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

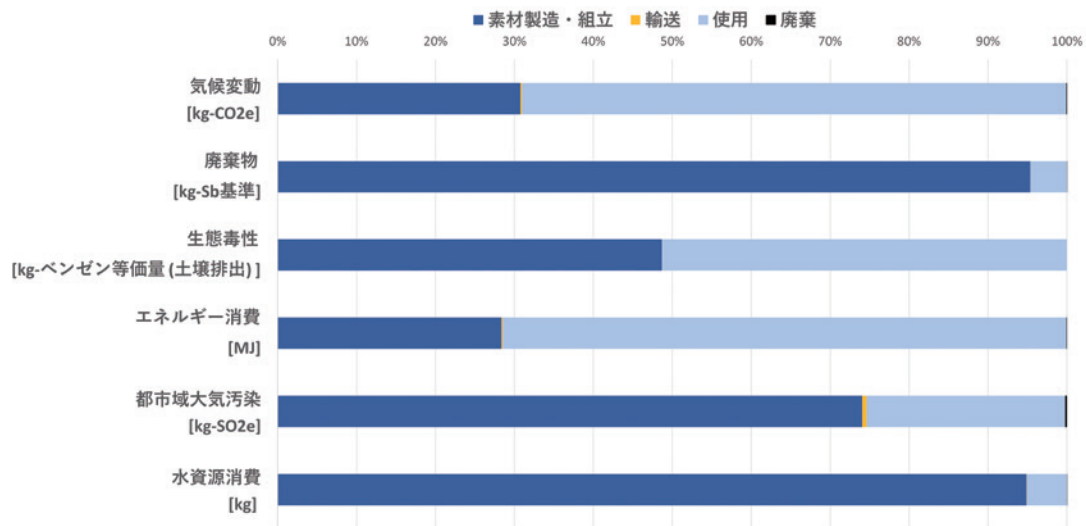


H-P10を構成するスタッカークレーンの部分について、「原材料採取」から「使用済み製品のリサイクルのための輸送」までを範囲とし、12年間分の入出庫動作を算定しました。

2. インパクト評価

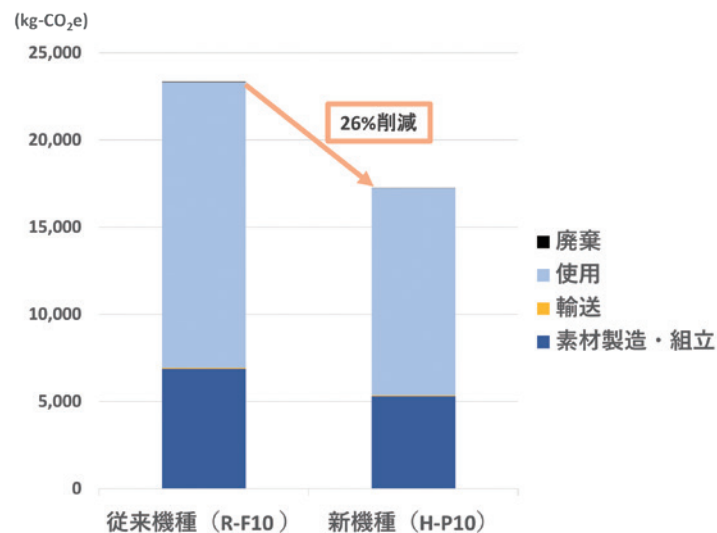
下記グラフの6つの影響領域について、ライフサイクル段階別にインパクト評価を行いました。また、その影響領域別に新旧製品の比較を行いました。

ライフサイクル段階別 インパクト評価結果



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

CO₂排出量の比較（影響領域：気候変動）



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

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及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律（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、CO₂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」では、「気候変動への対応」を重点領域の1つとして設定し、製品・サービスを通じたCO₂排出量の削減やサプライチェーン全体でのCO₂排出量の削減、再生可能エネルギーの導入などに取り組んでいます。今後もステークホルダーとの対話を通じて事業活動および製品・サービスの改善に努め、社会の発展に貢献するとともに、企業価値向上に挑戦していきます。

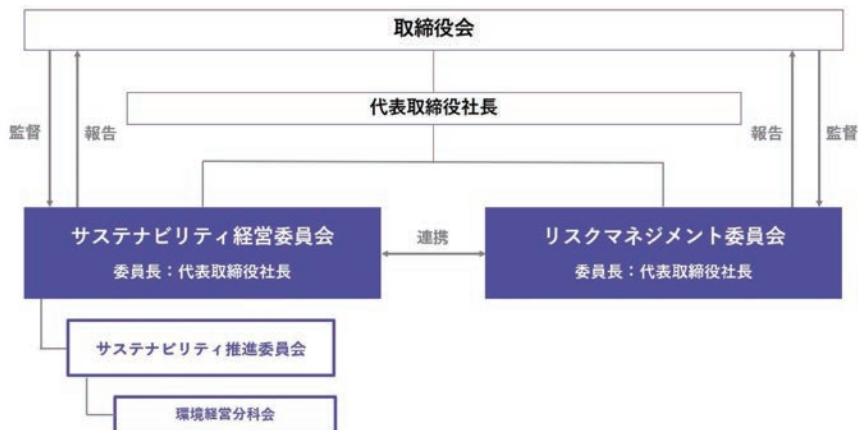
[ダイフク環境ビジョン2050](#)

TCFD 提言に基づく開示

当社は、2019年5月にTCFD[※]（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明し、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。

※ 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（2026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、代表取締役社長（CEO 兼 COO）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。

目次	社長 メッセージ	ダイフクの 価値創造	製品による 環境・社会 への貢献	ダイフクの サステナビリティ	環 境	社 会	ガバナンス	ESG データ	社外からの 評価	編集方針
----	-------------	---------------	------------------------	-------------------	-----	-----	-------	---------	-------------	------

目次 > 環境 > 気候変動

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 代表取締役会長、取締役 (他社内2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
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シビアリスクに対して、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、シビアリスクを特定・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
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

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CO₂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CO₂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（2025年度）

サステナビリティ推進委員会（3回開催）
・サステナビリティアクションプラン実績報告 ・「ダイフク環境ビジョン2050」の目標達成に向けた進捗報告 ・再生可能エネルギーの導入および省エネルギーの計画 ・サプライチェーンにおけるCO ₂ 削減 など

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℃ 3~4℃ 成り行きシナリオ	【脱炭素化が進展する世界】 ● GHG排出量削減の規制強化、カーボンプライシングの導入 ● 低炭素型製品の開発促進 ● カーボンリサイクルの技術開発の進展、社会実装 ● 世界的なEVシフトの加速
	【共通】 ● 日本の人口減少による工場、物流倉庫の無人化 ● 新興国における半導体、産業用IoT関連需要の増加 ● シェアリングエコノミーによる消費行動の変化
	【地球温暖化が進行する世界】 ● 平均気温の上昇による ・ コールドチェーンの重要性向上 ・ 熱ストレスの増加による屋外労働の生産性低下 ・ 空調コストの増加 ● 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

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℃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	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	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℃シナリオ)	急性	洪水、台風、高潮等の気象災害の増加・激甚化	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
		海面の慢性的な上昇	長期	小	小	
	慢性	熱波および慢性的な気温上昇	短期～長期	高	中	⑤労働環境の維持・改善
		干ばつ等による水リスクの増加	短期～長期	中	小	⑥水使用量の削減

目次	社長 メッセージ	ダイフクの 価値創造	製品による 環境・社会 への貢献	ダイフクの サステナビリティ	環 境	社 会	ガバナンス	ESG データ	社外からの 評価	編集方針
----	-------------	---------------	------------------------	-------------------	-----	-----	-------	---------	-------------	------

目次 > 環境 > 気候変動

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)	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追求

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、CO₂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、CO₂削減効率の高い案件に集中して設備投資を進め、目標達成に向けて計画的に取り組んでいきます。

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CO₂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CO₂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、国内の主要取引先に対し、CO₂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、2025年は国内主要取引先153社を対象にCO₂削減に向けたオンライン説明会を実施し、サプライヤーのCO₂排出量データの収集を継続実施しました。今後、2030年目標の達成に向けて情報共有や削減支援など海外主要取引先に対しても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CO₂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シビアリスクとして特定しており、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、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60%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、2023年度の当該設備における年間水使用量を前年度比で約45%削減できました。また、雨水の利用にも取り組んでおり、2023年に新設した中国の工場において、雨水回収システムを導入したことで、旧工場と比較し年間取水量を約35%削減できました。今後、そのほか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CO₂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CO₂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追求

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CO₂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℃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℃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℃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℃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℃／1.7℃

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℃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℃／1.7℃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。

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℃／1.7℃シナリオ）に比べ、成り行きシナリオ

（4℃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。

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、リスクマネジメント委員会、グループ人材委員会が連携した上で、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[※]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℃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℃水準の目標となっています。

[※] 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。

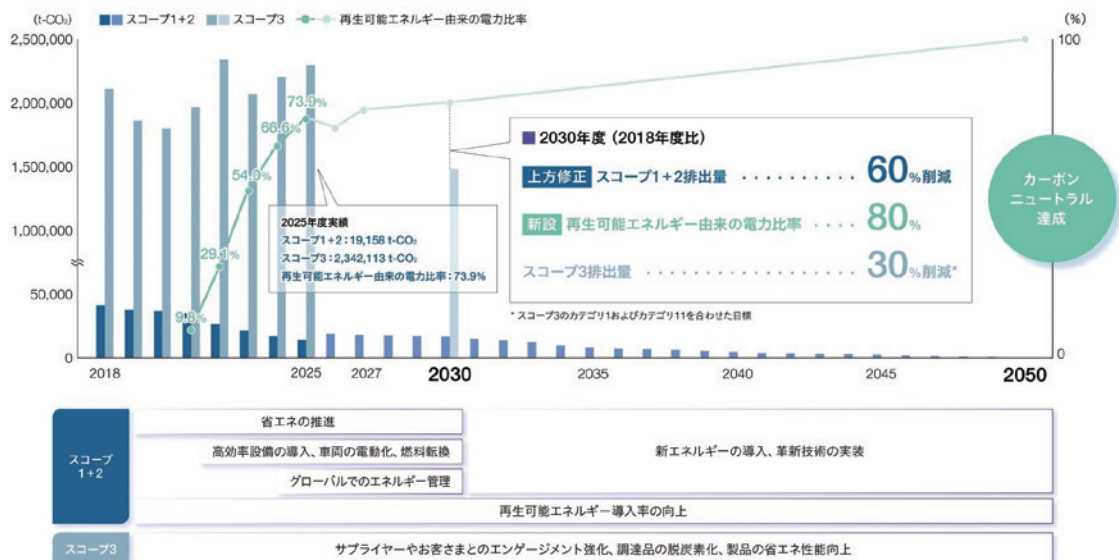
2023年度以降は、こちらのKPIにもとづき実績を開示します。また、2024年5月に2030年のスコープ1・スコープ2の削減目標（2018年度比）を50.4%から60%へとさらに上方修正するとともに、再生可能エネルギー由来の電力比率の目標を新設しました。

KPI（実績評価指標）	スコープ	2025年度（目標）	2025年度（実績）	2030年度（目標）
自社CO ₂ 排出量（スコープ1+2）（2018年度比）	グローバル	52%削減	56.4%削減	60%削減
再生可能エネルギー由来の電力比率		66%	73.9%	80%
購入した製品・サービスに伴うCO ₂ 排出量（スコープ3 カテゴリ1）		サプライチェーンCO ₂ 削減プログラム ^{※1} の拡大・浸透	国内主要サプライヤー153社を対象にCO ₂ 削減に向けたオンライン説明会を実施し、サプライヤーのCO ₂ 排出量データの収集を継続	30%削減 ^{※2} （2018年度比）
販売した製品の使用に伴うCO ₂ 排出量（スコープ3 カテゴリ11）		製品・システムの省エネ性能向上	すべての新規製品・システム開発におけるLCA（ライフサイクルアセスメント）の実施	

^{※1} 調達先におけるCO₂排出量削減に向けた取り組み（目標の共有と削減対策支援など）に関する当社グループ独自の枠組み

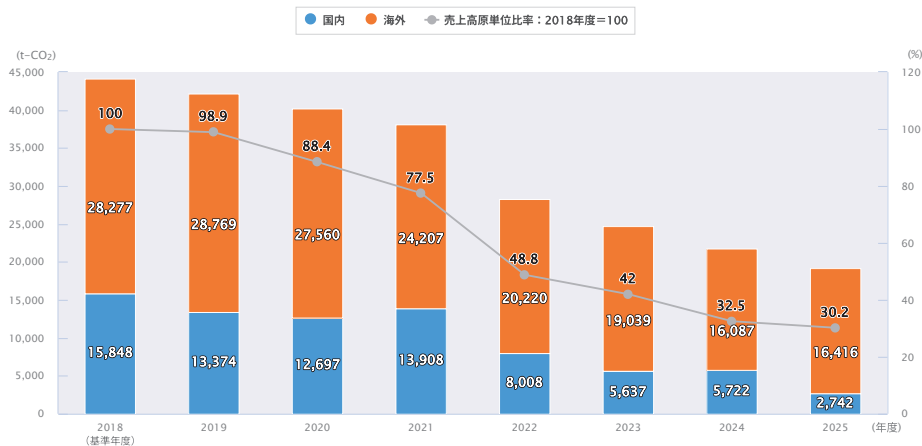
^{※2} スコープ3のカテゴリ1およびカテゴリ11合わせた目標

カーボンニュートラルへのロードマップ

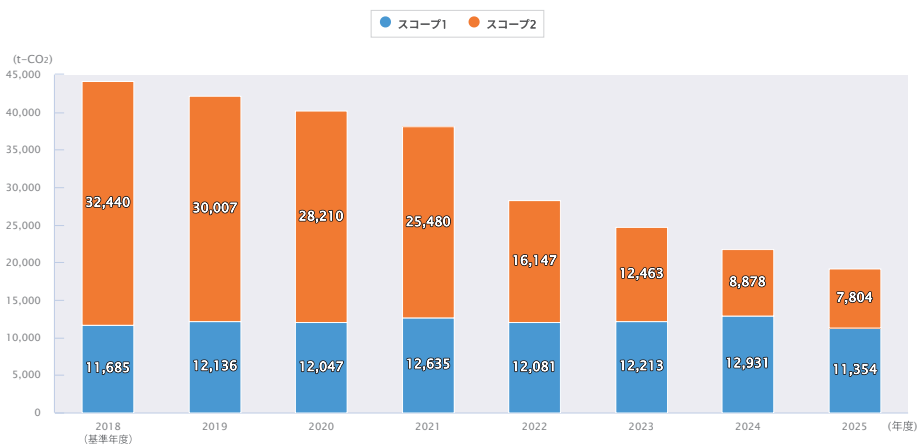


CO₂排出量に関するデータ

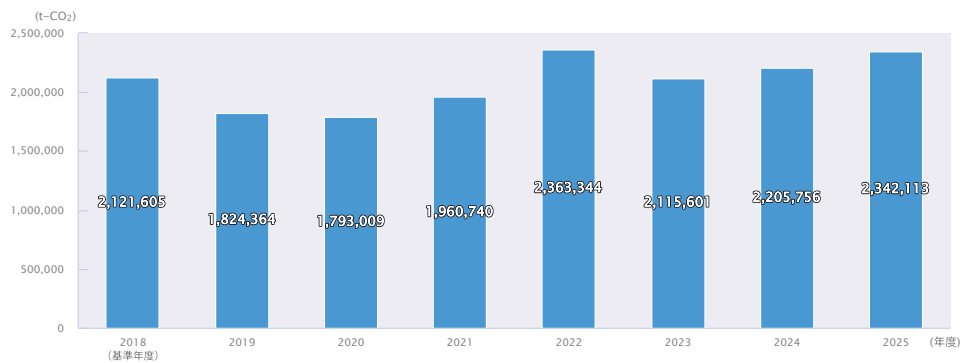
CO₂排出量（地域別）



CO₂排出量（スコープ1+2）



CO₂排出量（スコープ3）



※集計範囲に変更があり、過年度分の実績を修正しています（2026年5月）

目次	社長 メッセージ	ダイフクの 価値創造	製品による 環境・社会 への貢献	ダイフクの サステナビリティ	環 境	社 会	ガバナンス	ESG データ	社外からの 評価	編集方針
----	-------------	---------------	------------------------	-------------------	-----	-----	-------	---------	-------------	------

目次 > 環境 > 気候変動

CO₂スコープ3における内訳

(t-CO₂)

カテゴリ	2018年度 (基準年度)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025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	1,423,005	1,568,245
2. 資本財	10,653	36,502	10,013	15,923	17,316	39,131	27,587	157,504
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	5,933	7,450
4. 上流の輸送・流通	17,554	23,850	23,631	26,832	44,077	29,261	41,474	27,630
5. 事業において発生した廃棄物	532	517	527	565	604	618	632	673
6. 出張	542	568	576	588	601	610	608	992
7. 従業員の通勤	1,484	1,546	1,585	1,614	1,638	1,658	1,667	2,811
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	702,486	574,694
12. 販売した製品の廃棄	2,830	3,083	3,058	3,134	3,666	2,878	2,363	2,114
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	2,205,756	2,342,113

※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 ₂ 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

当社グループでは、国内外のグループ拠点における再生可能エネルギー（以下、再エネ）の導入を進めています。国内では、2022年11月に滋賀事業所、2024年11月にはすべての国内拠点で使用する電力を再エネ由来へと切り替えました。海外では、2025年度に Daifuku Intralogistics India Private Limited（インド）で太陽光発電設備を設置し、Daifuku Korea Co., Ltd.

（韓国）においてもオンサイトPPAによる新たな再エネの導入を行いました。また、Daifuku Automotive America Corporation（米国）、Daifuku Oceania Limited（ニュージーランド）においても再エネ由来の電力への切り替えを行いました。2026年度には、韓国、台湾および米国において新たに再エネの導入を計画しています。

再エネ調達状況および予定

2024年度

- 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 Airport America Corporation の Louisville 工場 で再エネ電力プランへ切り替え

2025年度

- Daifuku Intralogistics India Private Limited で太陽光発電システム導入
- 中国の全工場・オフィスで再エネ証書を調達
 - 大福（中国）有限公司
 - 大福（中国）自動化設備有限公司
 - 大福自動搬送設備（蘇州）有限公司
 - 大福（中国）物流設備有限公司
- Daifuku Korea Co., Ltd. でオンサイトPPA契約
- Daifuku Automotive America Corporation で再エネ電力プランへ切り替え
- Daifuku Oceania Limited で再エネ電力プランへ切り替え

2026年度（予定）

- Clean Factomation, Inc. と Hallim Machinery Co., Ltd. でオンサイトPPA契約
- 台湾大福高科技設備股份有限公司で太陽光蓄電設備を導入
- Daifuku Airport America Corporation で再エネ証書を調達

ダイフク滋賀メガソーラー



5万2,000m²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。

インターナルカーボンプライシング（ICP）の活用

当社グループは、従業員の省エネや脱炭素に対する意識の醸成や向上を目的とし、2024年にICP制度を導入しました。当社グループのICP価格は、脱炭素社会の進展に伴い予測される炭素価格上昇などのリスクを見据え、IEA World Energy Outlook 2023における2030年予想炭素価格を採用し、140米ドル（21,000円）/t-CO₂としています。現在は、CO₂排出量

および削減量にICP価格を適用し、社内報告資料で活用しています。また、2025年8月に運用を開始したグループ共通の投資管理規程においても、ICP価格を大規模投資の実行可否を判断する際の参考指標の一つとして採用しています。今後も、ICP制度に従業員の脱炭素に対する意識の向上や意思決定の変容につなげ、持続的な脱炭素の取り組みを推進していきます。

共同輸送の活用



ミルクラン方式*で地域内の取引先を巡回集荷する

※取引先から個別輸送で納品されていた物品を、巡回して集荷すること。積載効率を高めることができ、燃料資源の節減とCO₂排出量の削減にも貢献できます。

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

モーダルシフト※の活用

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

流品質を確保し、可能な限り輸送面でのCO₂削減に努めています。2025年度はモーダルシフトによりCO₂を515t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、CO₂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

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」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98%）。

[グリーン調達ガイドライン \(PDF: 280KB\)](#) [PDF](#)

グリーン調達管理体制の構築

サプライチェーン全体での製品含有化学物質の適切な管理を目的として、2023年度にサステナビリティ推進委員会の傘下に「グリーン調達プロジェクト」を発足しました。本プロジェクトでは、当社製品に含まれる化学物質の調査を開始し、

2025年度には当該情報を一元管理するための社内システムを構築し運用を開始しました。引き続きサプライチェーン全体での製品含有化学物質の適切な管理を推進していきます。

主な取り組み

資源循環の促進

KPI

KPI (実績評価指標)	スコープ	2025年度 (目標)	2025年度 (実績)	2030年度 (目標)
廃棄物の埋立率	グローバル	国内：1%未満 海外：5%未満	国内：1.1% 海外：4.1%	1%未満
廃棄物排出量売上高原単位 ^{※1} 削減率 (2023年度比)		7%	-8.4%	23%
水使用量売上高原単位 ^{※2} 削減率 (2018年度比)		44%	38.1%	60%

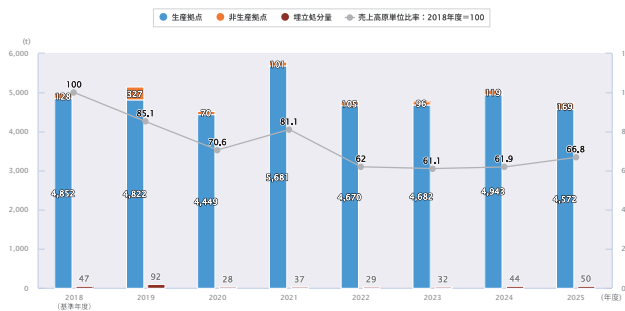
※1 廃棄物排出量 (t) / 売上高 (億円)。2023年度の廃棄物排出量売上高原単位は1.75 t / 億円。

※2 水使用量 (千 m³) / 売上高 (億円)

当社グループは、製造工程で発生する不良品や梱包材などの廃棄物削減とリサイクルを推進しています。グループすべての生産拠点で廃棄物重量のデータを収集しており、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。

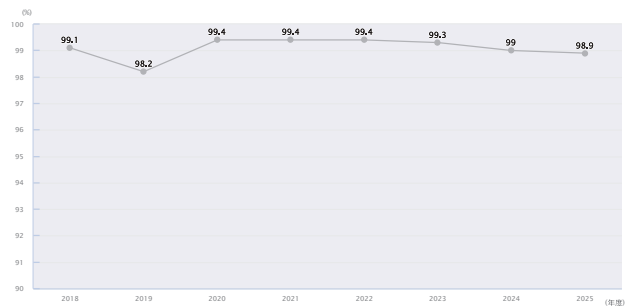
また、製造工程で発生する廃棄物だけでなく、お客さまに納入した設備が撤去される際にも資源を有効活用できるよう、製品の設計段階から、素材の見直しや分解容易性の向上に取り組んでいます。さらに、システムの長期安定稼働により廃棄のタイミングを遅らせることも重要な取り組みと位置付け、保守・メンテナンスなどのアフターサービスを充実させています。

廃棄物排出量（国内）※有価物含む

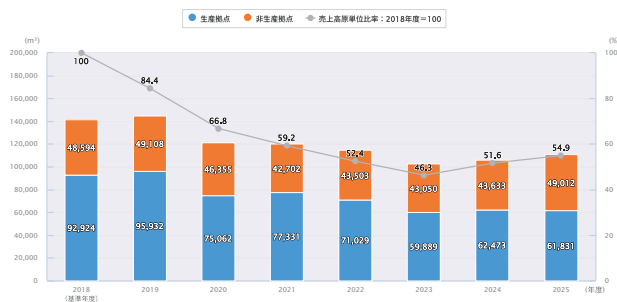


水使用量の削減にも取り組んでおり、生産拠点やオフィスでの節水を推進しています。2022年度は滋賀事業所の最も水使用量の多い工場棟において、油圧設備にメーターを取り付け、水使用量の見える化に取り組みました。油圧設備は冷却時に水を使用しますが、設備不稼働時にも多くの水を消費していることが判明したため、油圧タンクの配管に温度センサーを取り付け、一定の油温時のみ冷却するシステムを導入しました。この取り組みにより、2023年度の当該設備における年間水使用量は前年と比較して約45%削減できました。また、雨水の利用にも取り組んでおり、2023年に新設した中国の工場において、雨水回収システムを導入したことで、旧工場と比較し年間取水量を約35%削減できました。

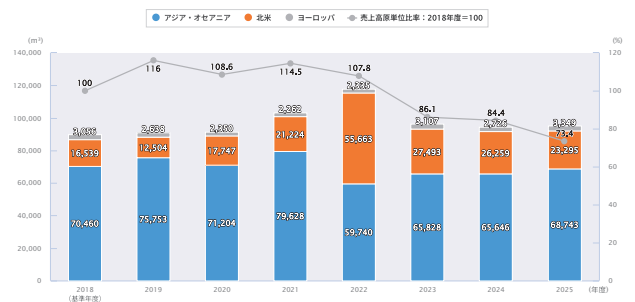
廃棄物リサイクル率（国内）※有価物含む



水使用量（国内）



水使用量（海外）



※集計範囲に変更があり、過年度分の実績を修正しています（2026年5月）

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

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
排出・移動量 (kg)	271	650	527	602	612	372

※集計範囲に変更があり、過年度分の実績を修正しています（2026年6月）

2025年度 PRTR 法対象化学物質 取扱量

滋賀事業所

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	811.20	—	—	—	—	—	—	16.22	16.22
53	エチルベンゼン	52.27	52.27	—	—	—	52.27	—	—	—
80	キシレン	57.34	57.34	—	—	—	57.34	—	—	—
133	エチレングリコー ルモノエチルエー テルアセテート	4.50	4.50	—	—	—	4.50	—	—	—
207	2,6-ジ-ターシャ リ-ブチル-4-ク レゾール	2.61	—	—	—	—	—	—	2.61	2.61
298	トリレンジイソシ アネート	0.90	—	—	—	—	—	—	—	—
300	トルエン	11.62	11.62	—	—	—	11.62	—	—	—
354	フタル酸ジブチ ル	0.42	—	—	—	—	—	—	—	—
594	ブチルセロソル ブ	4.01	3.84	—	—	—	3.84	—	—	—
627	ジエチレングリ コールモノブチ ルエーテル	1.71	—	—	—	—	—	—	1.71	1.71
629	シクロヘキサン	56.78	56.78	—	—	—	56.78	—	—	—
731	ヘプタン	157.53	157.53	—	—	—	157.53	—	—	—
753	硫化(2,4,4-トリ メチルペンテン)	7.34	—	—	—	—	—	—	7.34	7.34

※年間取扱量100kg未満の化学物質については、微量として割愛しました。

※2025年度は、化学物質排出把握管理促進法 PRTR制度の届出条件に該当する物質はありませんでした。

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。

2025年度 大気汚染物質実測結果

滋賀事業所（日野町公害防止協定）

物質	施設	規制値	実績		
			最大	最小	平均
ばいじん (g/m ³ N)	発電機	0.1	0.006	0.005	0.006
硫黄酸化物 (SOx) (m ³ N/h)	発電機	2.31	0.09	0.04	0.075
窒素酸化物 (NOx) (ppm)	発電機	950	910	750	822

	範囲	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
硫黄酸化物 (SOx) 排出量 (t)	滋賀事業所※	0.074	0.115	0.147	0.105
窒素酸化物 (NOx) 排出量 (t)		5.1	4.8	6.1	4.7

※事業所内の主な排出源における実測値

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。

生物多様性保全

ダイフクグループ 生物多様性に関する行動指針

基本的な考え方

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

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

行動指針

1. 理解する

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

2. 行動する

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

3. 開示する

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

制定：2023年8月31日

TNFD 提言に基づく開示

当社は、2025年2月にTNFD[※]（自然関連財務情報開示タスクフォース）フォーラムへ参画し、TNFD提言の自然関連財務情報開示の中核要素であるガバナンス、戦略、リスクと影響の管理、指標と目標に沿って情報を開示しています。

※ Task Force on Nature-related Financial Disclosures

一般要件

マテリアリティの適用：

TCFD開示と合わせ、自然による当社への財務影響（シングルマテリアリティ）を開示しています。

開示のスコープ：

「戦略」の「1. スコープの設定（Scoping）」をご参照ください。

自然関連課題がある地域：

「戦略」の「2. 優先地域の特定（Locate）」をご参照ください。

他のサステナビリティ関連の開示との統合：

気候変動（TCFD）や他のサステナビリティ関連の開示と整合しています。

考慮する対象期間：

「戦略」の「4. リスクおよび機会の評価（Assess）」をご参照ください。

先住民族、地域社会と影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメント：

「ガバナンス」の「ステークホルダーエンゲージメントの監督」をご参照ください。

ガバナンス

自然関連のリスクおよび機会に対する監督・執行体制は、気候関連と同様のガバナンス体制としています。詳細は、「TCFD 提言に基づく開示」をご参照ください。

[> TCFD 提言に基づく開示](#)

自然関連目標のモニタリングとインセンティブ

自然関連課題に対する計画・目標は、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。

自然関連の取締役会等での議題（2025年度）**取締役会**

- ・ TNFD 提言に基づく開示について（5月）

サステナビリティ推進委員会（3回開催）

- ・ サステナビリティアクションプラン実績報告
- ・ TNFD 提言に基づく開示について
- ・ 生物多様性e ラーニング（グループ全社員対象）の実施報告
- ・ 海外子会社とのサステナビリティミーティングの結果

ステークホルダーエンゲージメントの監督

当社グループは、世界各地に事業拠点を有しており、事業を円滑に行うためには、近隣地域との良好な関係構築が欠かせません。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た上で、社会貢献活動や各種団体との連携を通じて、ステークホルダーとの積極的なコミュニケーションを図っています。

当社グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や「国連グローバル・コンパクト」などの国際規範を支持しており、2021年に策定したダイフクグループ人権方針においては、人権への影響を受ける、あるいは受ける可能性があるステークホルダーを認識し、顕在化した、または潜在的な

人権への負の影響に関する対応について、適切に対話と協議を行っていくこととしています。また、当社グループの調達活動においては、事業活動を行う地域の人々の健康と生活環境に負の影響を与えないよう、ダイフクグループ調達方針およびサステナブル調達ガイドラインを策定し、当社のサプライチェーン全体へ周知しています。

人権尊重を含むサステナビリティに関する取り組みの計画や進捗は、サステナビリティ推進委員会管理され、最終的には、サステナビリティ経営委員会からの報告を通じて、取締役会が監督しています。

詳細は、以下をご参照ください。

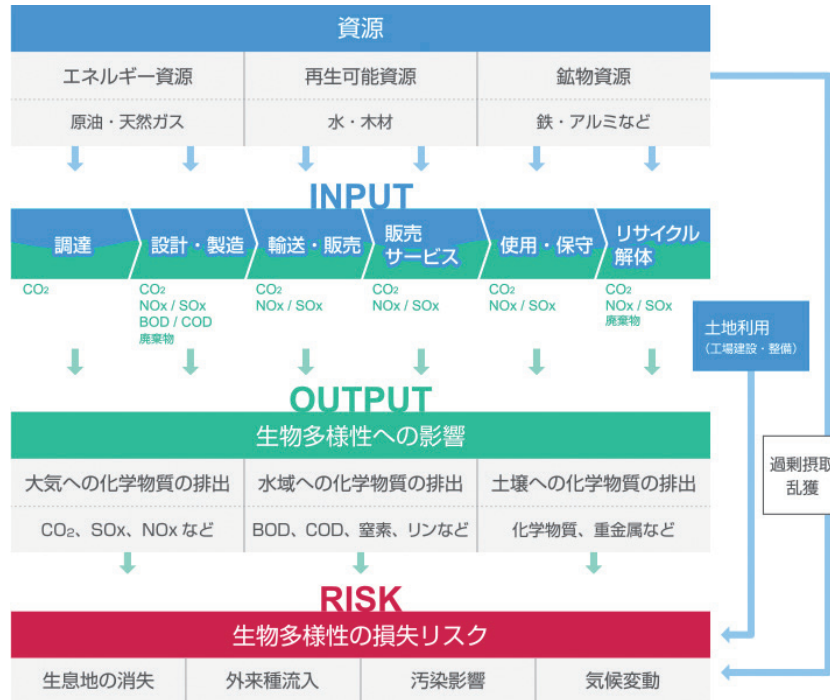
[> 地域社会とのコミュニケーション](#)
[> サプライチェーンマネジメント](#)
[> 人権](#)

戦略

当社グループはこれまで、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、生物多様性に配慮した活動を行ってきました。

TNFD 提言に基づく開示にあたっては、「ダイフクと生物多様性の関係性マップ」を前提に、TNFD が提示する LEAP アプローチ※に沿って、自然関連のリスクおよび機会の特定・評価を行いました。

※ LEAP アプローチ：LEAP (Locate, Evaluate, Assess, Prepare の頭文字) と呼ばれる自然関連のリスクと機会の管理のための統合評価プロセス

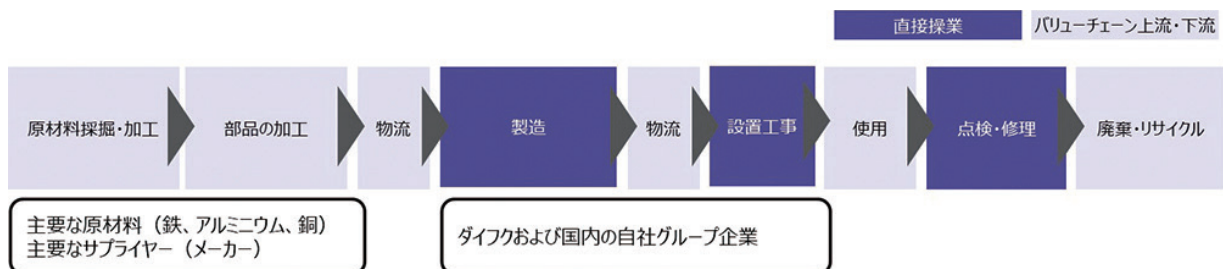


1. スコープの設定 (Scoping)

当事業のバリューチェーンを整理した上で、当社および国内グループ企業を対象範囲としました。バリューチェーン上流については、自社における重要度と自然への依存・影響の観点で主要なサプライヤーと原材料の選定を行い、対象範囲

としました。主要な原材料については、高リスク天然一次産品※、鉱物に関する規制、責任ある鉱物調達の対象鉱物を考慮して鉄、アルミニウム、銅を選定しました。

※高リスク天然一次産品：SBTs for Natureによって生産が自然に重大なマイナスのインパクトをおよぼすとされている商品または製品



2. 優先地域の特定 (Locate)

優先地域の特定方法

優先地域は、事業上の重要性（事業と自然の関連性）と、自然面での重要性（生態学的に要注意と考えられる地域）から特定しました。

事業における重要性の観点では、Scopingにて設定した自社グループ国内企業および主要サプライヤーについて分析を行い、当社グループの主要な事業活動（製造）であり、自然への依存・影響が比較的大きい生産拠点を対象としました。また、原材料（鉄、アルミニウム、銅）の採掘・加工地につい

※1 WWF Risk Filter：企業の生物多様性リスクおよび水リスクを評価するツール

※2 Global Forest Watch map：森林破壊、土地利用などのマップを提供するツール

優先地域の特定結果

評価の結果、下表の通り、自社グループの国内生産拠点のうち、「ダイフク滋賀事業所」と「ダイフク・マニュファクチャリング・テクノロジー本社」は、水リスク（洪水、水質）が高いことから優先地域に特定しました。両拠点の位置は下図の通りです。

そのほか、サプライヤーの生産拠点、原材料（鉄、アルミニウム、銅）の採掘・加工地についても、いずれかの要件で重

ては、世界での埋蔵量や日本の貿易状況等から主要な採掘国および鉱山、加工国を推定し、対象としました。

これらの生産拠点・原材料採掘・加工地における自然面での重要性を把握するため、WWF Risk Filter^{※1}、Global Forest Watch map^{※2}、事例収集により評価を行いました。評価は、TNFDが提唱する「生態系の完全性の低下」「生物多様性の重要性の高さ」「生態系の完全性の高さ」「水リスクの高さ」「生態系サービス提供の重要性」を要件としました。

要度が高いため、優先地域に特定しました。原材料の採掘・加工地は、チリ、ペルー、ブラジル、メキシコ、南アフリカ、コンゴ民主共和国、ギニア、アラブ首長国連邦、ナイジェリア、カタール、中国、韓国、台湾、タイ、インド、インドネシア、マレーシア、オーストラリア、ニュージーランド、アメリカ、カナダ、スウェーデン、オーストリア、ドイツであると推定しています。

拠点名	生態系の完全性の低下	生物多様性の重要性の高さ	生態系の完全性の高さ	水不足/洪水/水質リスクの高さ	生態系サービス提供の重要性
ダイフク 滋賀事業所	Medium	Medium	Low	High (洪水、水質)	Low
ダイフク・マニュファクチャリング・テクノロジー 本社	Medium	Medium	Low	High (洪水、水質)	Low
コンテック 小牧事業所	Medium	Medium	Medium	Medium	Low

※ Very High、High、Medium、Low、Very Lowの5段階で評価



Made with Natural Earth.

3. 依存および影響の評価 (Evaluate)

当事業のバリューチェーンの各工程における自然への依存および影響について ENCORE[※]を用いて評価を行い、ヒートマップに整理しました。

その結果、バリューチェーン各工程で自然への依存および影響があり、特に、原材料（鉄、アルミニウム、銅）の採掘における依存および影響が大きいことが分かりました。具体的には、以下の通りです。

【依存】

- ・水関連の機能（水の供給、水質の浄化、流量の調整）
- ・自然災害への防災（植物による風水害の緩和（例えば、防風林など））
- ・気候調整の機能（植物による降雨調節、地球規模の気候調節機能）

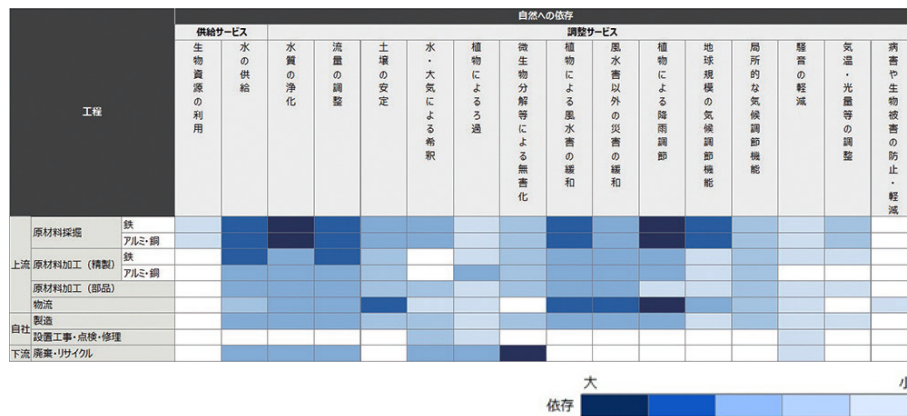
【影響】

- ・淡水域/海域における開発
- ・非生物資源（鉱物）の採取
- ・温室効果ガスの排出
- ・大気・土壌・水質の汚染
- ・廃棄物（鉱さい）の発生
- ・騒音等の攪乱

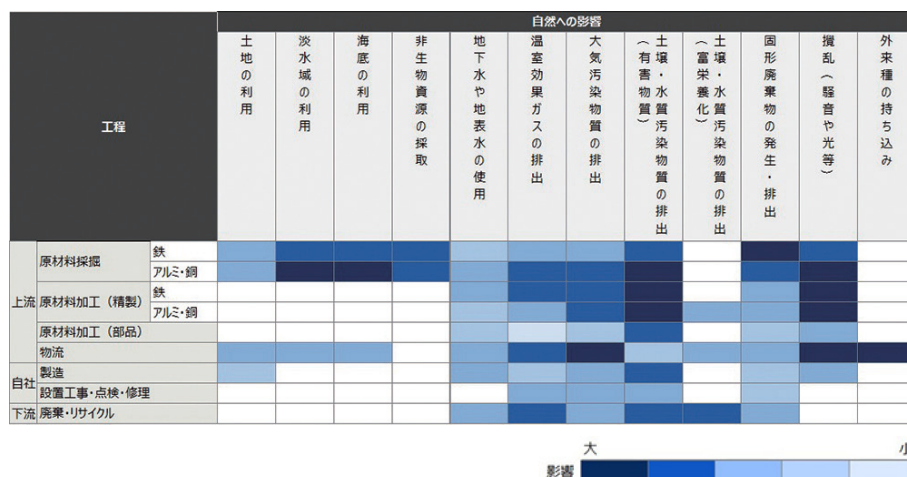
当社グループの製造、移設工事・点検・修理においては、自然への依存度は高くないものの、製造工程で発生する有害物質による土壌・水質汚染の影響は大きくなっています。

※ ENCORE：事業活動が自然にどのように依存し、自然に影響を与えるかを把握するツール

自然への依存のヒートマップ



自然への影響のヒートマップ



4. リスクおよび機会の評価 (Assess)

Evaluateで依存・影響が大きいと評価した内容を「自然要因ドライバー」として整理し、そこから当社グループで将来的に想定される自然関連リスクおよび機会の洗い出しを行いました。

リスクおよび機会は、Locateの結果を踏まえつつ、当社グループ

の事業への影響度を定性・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。「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

当社および国内グループ企業におけるリスク・機会

分類		自然要因ドライバー	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	政策規制	【原材料の採掘・加工】 海底利用、鉱物資源採取、大気・水・土壌汚染、廃棄物、騒音等の規制強化	自然関連の規制強化による調達コストの増加	中期～長期	小	中	①サプライチェーンでの環境負荷低減
	評判	【原材料の採掘・加工】 海底利用、鉱物資源採取、大気・水・土壌汚染、廃棄物、騒音等による悪影響	鉱物資源の採取・加工に伴う悪影響による評判悪化	中期～長期	中	小	
	政策規制	【自社製造】 大気・水・土壌汚染の規制強化	自然関連の規制強化による運営コストの増加	中期～長期	小	小	②環境汚染防止の強化
	政策規制市場	【自社製造、製品使用】 環境負荷の低減に関する規制 環境負荷低減に対する市場要請の高まり	環境負荷の少ない製品開発・設計の対応遅れによる売上の減少	中期～長期	小	小	③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追求 ④有害物質関連規制への対応
物理リスク	急性・慢性	【原材料の採掘・加工】 水不足（干ばつ）、風水害の増加・激甚化	水不足、風水害による原材料調達コストの増加	中期～長期	小	中	①サプライチェーンでの環境負荷低減
機会	資源効率市場	【原材料の採掘・加工】 鉱物資源の減少、循環型社会への移行	バージン原材料の削減による調達の持続可能性の向上	長期	中	小	⑤省資源に対応した製品設計
	資源効率	【自社製造】 資源効率の向上（水使用量、廃棄物発生量、エネルギー使用量等の削減）	資源効率化等による運営コストの減少	長期	高	中	⑥水使用量、廃棄物発生量、エネルギー使用量等の削減
	評判	【バリューチェーン全体】 自然関連の取り組み評価の厳格化、情報開示要請の高まり	自然関連の取り組みや情報開示によるESG評価や評判向上	中期～長期	小	中	③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追求 ⑦自然保全活動の推進、イニシアチブへの参画 ⑧自然関連の情報開示の充実化

なお、自然関連のリスク・機会を洗い出し、評価するにあたっては、気候関連のリスク・機会と同様、移行リスクおよび機会は1.5～2℃シナリオ、物理リスクは3～4℃シナリオにおける世界を想定しています。

> TCFD提言に基づく開示

5. 自然関連のリスクおよび機会への主な対応 (Prepare)

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、特定したリスク・機会に対して以下の対応を進めています。

① サプライチェーンでの環境負荷低減

2023年度に新たな基準として策定したサステナブル調達ガイドラインでは、エネルギーや水資源の効率的な利用、汚染物質や廃棄物の削減について明記しています。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行っています。

このほか、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、有害性が懸念される物質が少ない製品を優先的に調達しています。2025年度には、製品含有化学物質データの適切な管理を目的として社内ルールの整備および管理システムの構築を行い、2026年度より運用を開始しました。

② 環境汚染防止の強化

当社では、PRTR制度（Pollutant Release and Transfer Register）^{*}に基づき、特定化学物質の管理を行っています。生産工程では、主に製品の塗装工程で塗料や有機溶剤を使用しており、部門ごとに使用量のデータを収集し、集計・届出を行っています。

また、主要拠点である滋賀事業所では、自社保有の3つの排水処理施設により排水を管理・処理していましたが、2022

年度より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、異常排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、排水処理に要するコスト等を総合的に勘案して決定しました。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。

※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

③ 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追求

2024年度より、製品・システムを環境価値と社会価値の両面から評価する「サステナビリティ性能評価」を開始しました。環境価値については、すべての製品開発時にLCA（Life Cycle Assessment）を実施し、CO₂排出量、資源消費、生態毒性、エネルギー消費、大気汚染および水資源消費に関する環境影響を評価しています。また、当社グループ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目指した設計やさまざまな技術の活用に取り組んでいます。

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、空港運営の効率化を通じて、人手不足や労働環境の改善、生産性の向上などに幅広く貢献しています。これまで培ってきた「モノを動かす技術」にAI等をはじめとした先端技術を掛け合わせることで、新たな課題解決に向けた技術の開発・導入にも積極的に取り組んでいます。

④ 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）」では、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が義務付けられています。また「RoHS指令（Restriction of the use of certain Hazardous Substances in electrical and electronic equipment）」では、電気電子機器において特定有害物質の含有を制限・禁止されています。

当社グループはこれらの有害物質関連規制の最新動向を注視し、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、海外も含めた法規制の順守に努めています。また、国内の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。

⑤ 省資源に対応した製品設計

当社グループは製品の原材料として主に鉱物資源（鉄、アルミニウム、銅等）や化石由来原材料（樹脂等）を使用しています。これらの鉱物資源や化石由来原材料は、世界全体での需要増大とともに資源の枯渇が進み、将来的に調達が困難になる可能性があります。一方で、循環型社会（サーキュラーエコノミー）への移行に伴い、鉱物資源・化石由来原材料の

リサイクル材（再生材）の供給が増加し、活用が進むことも想定されます。

以上のことから、当社グループの調達における持続可能性向上のため、軽量化による原材料の削減やリサイクル樹脂の活用等、省資源に対応した製品設計を推進しています。

⑥水使用量、廃棄物発生量、エネルギー使用量等の削減

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、進捗を管理しています。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、生産活動およびオフィスにおける節水に努めています。滋賀事業所の最も水使用量の

多い工場棟では、2022年度から節水システムの導入に取り組み、2023年度には年間水使用量を前年度比で約45%削減することができました。

水使用量およびエネルギー使用量の削減については、「TCFD提言に基づく開示」をご参照ください。

[> TCFD 提言に基づく開示](#)

⑦生物多様性保全活動の推進、イニシアチブへの参画

当社グループの主要拠点である滋賀事業所では、2014年から「結いプロジェクト^{※1}」と名付けた生物多様性保全活動を行っています。

このプロジェクトの一環として、事業所内で希少種が生息する「結いの森」の整備や、滋賀県レッドデータブックに記載されているハッチョウトンボの生息地である湿地の保護に取り組んでいます。また、生物多様性保全の重要性を広めるため、滋賀県内の教育施設での講演の実施や、博物館で他企業

と共同でトンボに関するパネル展示を行うなど、地域との連携を深める活動も展開しています。

また、当社グループは「ダイフク環境ビジョン2050」達成に向けて、自然関連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も関与しています。詳細は、「[主な取り組み](#)」「[自然関連のイニシアチブへの参加](#)」をご参照ください。

※1 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

※2 「民間の取り組み等によって生物多様性の保全が図られている区域」を環境省が認定する制度で、2030年までに陸と海の30%以上で生態系を保全しようとする国際目標（30by30目標）を達成するために2023年から始まった認定制度

⑧自然関連の情報開示の充実化

ウェブサイトや統合報告書（ダイフクレポート）を中心に、継続的に自然関連情報の開示内容の充実を図っています。また、年に1回、当社グループ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た説明の機会を設けています。

リスクと影響の管理

当社グループのリスクマネジメント体制

自然関連のリスクマネジメント体制は、気候関連と同様の体制としています。詳細は、「TCFD 提言に基づく開示」をご参照ください。

[> TCFD 提言に基づく開示](#)

自然関連の依存および影響、リスクおよび機会の管理

自然関連の依存および影響、リスクおよび機会については、TNFDが提示するLEAPアプローチに基づき評価を行いました。（詳細は「[戦略](#)」をご参照ください。）優先して対応すべき自然関連の依存と影響、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「資源循環の促進」「自然との共生」を重点領域の一つとし、以下の目標を設定しています。

マテリアリティ	KPI（実績評価指標）	スコープ	2030年度（目標）	2025年度（目標）
資源循環の促進	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
	廃棄物排出量売上高原単位※ ¹ 削減率（2023年度比）		23%	7%
	水使用量売上高原単位※ ² 削減率（2018年度比）		60%	44%
自然との共生	主要拠点※ ³ における生物多様性保全活動実施率		100%	50%
	サステナビリティアクション※ ⁴ のグローバル展開		プログラムの拡充・啓発	プログラムの拡充・啓発

※1 廃棄物排出量（t）／売上高（億円）

※2 水使用量（千m³）／売上高（億円）

※3 従業員数100人以上の拠点

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

グローバル中核開示指標

TNFD 提言におけるグローバル中核開示指標の実績は以下の通りです。指標の番号は、TNFD 提言に基づくものです。現状、開示ができていないグローバル中核開示指標については、今後のデータ収集により開示を目指していきます。

No.	自然の変化の要因	指標	項目	報告範囲	2025 年実績
—	気候変動	GHG 排出量	Scope1+2 Scope3	「ESG データ」 参照	
C1.0	陸／淡水／ 海洋利用の変化	総空間フットプリント	組織の管理下にある総 表面積	グローバル生産 拠点のみ	2,309,146m ²
C1.1		陸／淡水／海洋の利用変化の 範囲	持続的に管理されてい る陸／淡水／海洋生態 系の範囲	滋賀事業所 「結いの森」	26,300m ²
C2.0	汚染・汚染除去	土壌に放出された汚染物質の 種類別総量	PRTR 法対象物質	「汚染防止と資源循環」 参照	
C2.1		廃水放出	排出された水の量	「ESG データ」 参照	
			PRTR 法対象時物質	「汚染防止と資源循環」 参照	
			排出される水の温度	グローバル	生産活動において、水温 はほとんど変化しない
C2.2		廃棄物の発生と処理	有害廃棄物および非有 害廃棄物の種類別の総 発生量	国内主要拠点の み	有 害 廃 棄 物：0t 非有害廃棄物：0t
			廃棄された有害および 非有害廃棄物の重量	グローバル生産 拠点のみ	埋立処分量：364.6t 単純焼却量：365.0t
			廃棄された有害および非 有害廃棄物のうち埋め立 てが回避された重量	グローバル生産 拠点のみ	リサイクル量：1,727.8t リサイクル率：94.17%
C2.4		温室効果ガス（GHG）以外の 大気汚染物質総量	ばいじん、SO _x 、NO _x 、 PRTR 法対象時物質	「汚染防止と資源循環」 参照	
C3.0	資源の利用・補充	水不足地域からの取水量と消 費量	水不足地域からの取水 量	「環境経営」 参照	
C3.1		陸／海洋／淡水から調達する 高リスク天然一次製品の量	高リスク天然一次製品 の量（鋼材、アルミ材）	「ESG データ」 参照	
C7.2	自然関連のマイナスのインパクトにより当該年度に 発生した多額の罰金、科料、訴訟の内容と金額		環境法規制違反による 罰金額（水を含む）	「ESG データ」 参照	

主な取り組み

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

※ 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

かな自然環境を将来に引き継ぐため、社内外のコミュニケーションを促進する「結いプロジェクト[※]」を通じて、さまざまな生物多様性保全の取り組みを進めています。

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、ミユキシジミガムシ、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



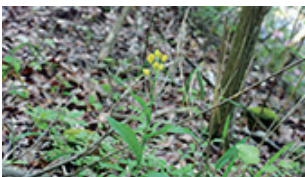
キキョウ



ニホンイシガメ



オグマサナエ



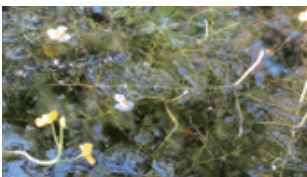
キンラン



トノサマガエル



トゲアリ



イヌタヌキモ

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

再開発に伴い生息環境への影響が想定されたことから、保全池以外にも新たな生息地を整備し、幼生の放流を行いました。事業所内での自主的な生息状況の確認や環境整備を継続しており、産卵しやすい環境を維持するため、定期的な水抜きや落ち葉の回収などの管理を行っています。

「自然共生サイト」への認定



2024年9月に「結いの森」が、環境省の「自然共生サイト」へ認定されました。「自然共生サイト」とは、「民間の取り組み等によって生物多様性の保全が図られている区域」を環境省が認定する制度で、2030年までに陸と海の30%以上で生態系を保全しようとする国際目標（30by30目標）を達成するために2023年から始まった認定制度です。

[> 環境省「自然共生サイト」](#)

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



見学歩道・案内看板

ハッチョウトンボが確認された湿地の一部が滋賀事業所の再開発に伴い消失することから、影響を最小限に抑えつつ、ハッチョウトンボの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・成虫を段階的に移殖しました。2024年度、2025年度に行った専門家による生息調査では、新たに創出した湿地においてハッチョウトンボの成虫を確認しており、定着に向けた環境が整いつつあります。2025年度には、生息環境を守りながら、安全に観察できる遊歩道を整備しました。

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。

海外子会社における保全の取り組み



インドの海外子会社である Daifuku Intralogistics India Private Limited では、10年以上にわたり、植樹を通じた生物多様性の保全に取り組んでいます。地域の気候や土壌に適した在来植物を積極的に植樹することで、地域の生態系保全に貢献するとともに、緑に囲まれた快適な労働環境の整備にもつながっています。

自然関連のイニシアチブへの参加

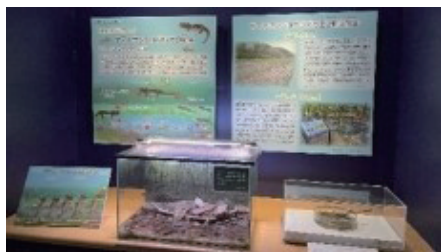
当社グループは「ダイフク環境ビジョン2050」達成に向けて、自然関連問題の解決を目指すイニシアチブへ参加し、情報共有や政策提言の働きかけなどに関与しています。

参加しているイニシアチブ

- 30by30アライアンス
- TNFD フォーラム
- 経団連生物多様性宣言イニシアチブ
- 一般社団法人ブルーオーシャン・イニシアチブ
- しが生物多様性取組認証制度（3つ星認証）
- 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」
- 大阪湾ブルーカーボン生態系アライアンス
- おおさか生物多様性応援宣言

地域社会との連携

ヤマトサンショウウオを滋賀県立琵琶湖博物館へ寄贈



当社では、地域社会と連携しながら、生物多様性保全活動に取り組んでいます。2019年には、「地域に生息する個体群の保全」を目的として、滋賀事業所内の保全池で産卵したヤマトサンショウウオの卵を滋賀県立琵琶湖博物館へ提供し、生息域外保全に活用されています。同博物館では、2024年度からヤマトサンショウウオの成体が常設展示されています。また2025年度には、幼生・幼体を紹介する展示にあわせて、滋賀事業所内で孵化した幼体を提供しました。

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[※]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、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、周辺地域の自然環境の把握などに取り組んでいます。現在は、県内でも生息環境が限られるハッチョウトンボの保全を重点テーマの一つとし、参画企業のほか、協力企業や行政、地域の関係者とも連携しながら、生息環境の維持・改善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5社で活動

滋賀事業所近隣の学童保育所で生物多様性保全ワークショップを開催

当社では2025年度に、滋賀事業所近隣の学童保育所において、生物多様性保全のアイデアを創出する子ども向けワークショップを実施しました。この取り組みは、将来を担う子どもたちに生物多様性の大切さを学んでもらい、暮らしや社会とのつながりを考える機会を提供することを目的に、次世代育成の視点を取り入れたプログラムとして、外部団体と協働で実施したものです。ワークショップでは、身近な生き物が減少している現状や、当社の技術などを活用した対応策について、当社社員と一緒に考えました。2025年度は計3回開催し、小学3～6年生の約90名が参加しました。

一般社団法人ブルーオーシャン・イニシアチブ



BLUE OCEAN
INITIATIVE

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（CO₂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^{※1}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^{※2}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^{※3}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

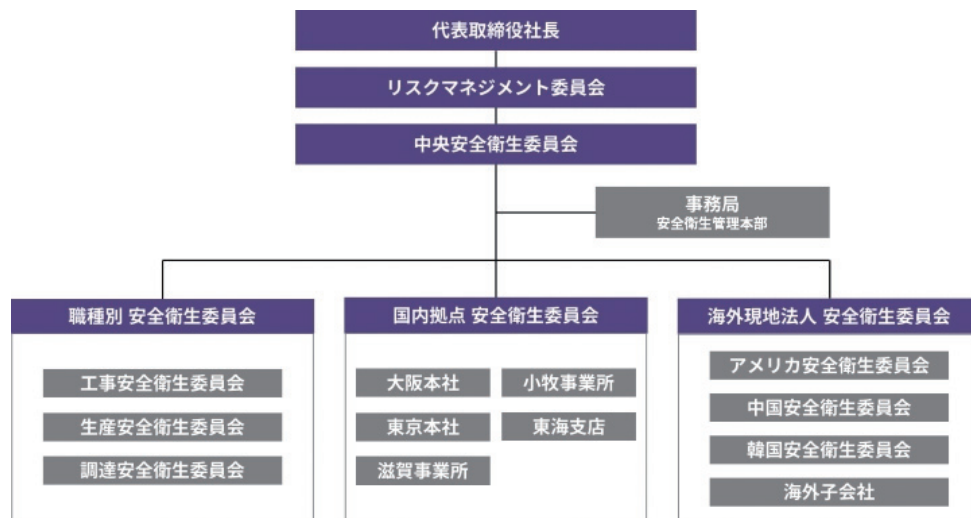
のないよう努めています。また、下請法が適用されるサプライヤーに対しても法の精神に則った取引を行うとともに、当社のグループ行動規範やサステナブル調達ガイドラインの周知や協力要請を行い、適切な関係を構築しています。

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。国内においては3拠点のすべてで、海外においては13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67%です。

認証規格	生産拠点数（連結）	うち認証拠点数	認証比率
ISO45001等	24	16	67%

[> 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、強度率の把握および情報の共有を行っています。改善が必要な部門に対しては、適切な安全啓発・指導を行っており、特に重篤災害はゼロを目指しています。

2025年度は、国内における休業災害件数が前年度比で約2.7倍となり、その主因として、雪・凍結による転倒や熱中症など環境要因に起因する災害が増加しました。一方で、海外における休業災害件数は、前年度比で微減傾向を推移しています。発生した労働災害については、それぞれの要因分析を行った上で、新たな作業計画の作成と周知徹底を図るとともに、不安全行動・不安全状態の排除などを実施しています。

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

2023年度から導入を開始した、労働災害管理システムでは、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。2024年度には労働災害管理システムの多言語化を進め、海外子会社を含むグループ全体で運用できる体制を整備しました。災害事例や対策内容を迅速に共有することで、再発防止策の検討や横展開を進めやすい環境を構築しています。

以下の指標は、工事における請負事業者を含めて計算し、目標を管理しています。

指標 ^{※1}	範囲	2023 年度	2024 年度	2025 年度
度数率	日本	0.55	0.46	1.00
	海外	0.58	0.70	0.74
	日本全産業種 ^{※2}	2.14	2.10	2.01
強度率	日本	0.016	0.026	0.045
	海外	0.011	0.009	0.020
重篤災害 ^{※3} 発生件数	日本	0件	1件	0件
	海外	0件	0件	0件

※1 各年度1月～12月末日のデータ。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災害や身体の一部に永久損傷を伴う災害

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



日野消防署で開催された初期消火大会の様子

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。

2024年度より、元消防職員を専門職として採用し、防火・防災の両面から滋賀事業所をはじめ各拠点の現状確認を行い、改善に取り組みました。また、社員の初期消火技術と防火意識を高めることを目的に、滋賀県日野町の初期消火大会に毎年出場しています。2025年度は専門職社員の指導のもとで消火技術を磨き上げた結果、出場した安全衛生管理本部選抜メンバーが屋内消火栓操法の部で初めて優勝することができました。

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

安全に作業を行うためには、技能・意識・知識の向上が不可欠です。当社グループでは外部機関も活用しながら、技能習得を目的とした各種講習や意識・知識の向上を図るための教育を社内外で毎年継続的に実施しています。特に社内教育では、現場で直ちに実践できる内容を重視しており、作業の安全性向上に直接つながる教育に注力しています。

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、作業の中での「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。2025年3月には、開講から約15年で受講者数1万名を達成しました。

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）有限公司に導入された安全体感道場

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。2025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30%以上を目安として、緊急時に対応可能なバイスタンダー[※]の育成に取り組んでいます。

※けが人や急病人が発生した場合、その場に居合わせた人のこと

安全活動

請負事業者・サプライヤーとの連携

当社グループの安全活動は自社従業員に留まらず、請負事業者・サプライヤーとも連携した上で展開しています。当社の工場内に入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。2026年度は、286社の取引先を招待しました。

表彰種別	受賞サプライヤー
安全特別賞	株式会社ヤマト
	有限会社マルオカ
	株式会社ティーエスケー

2026年度「安全特別賞」受賞サプライヤー

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。2025年度は、タイの子会社を訪問し、現場視察や安全交流会を実施しました。国内外を問わず、グループ全体で労働災害撲滅に向けた相互理解と情報共有を図っています。今後もこのような交流を継続し、グループ一体となった安全衛生活動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の好事例横展開



役員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[※]状態を確認しています。その中の好事例を模範職場として、安全衛生委員会を通じ、他職場への横展開を推進しています。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。

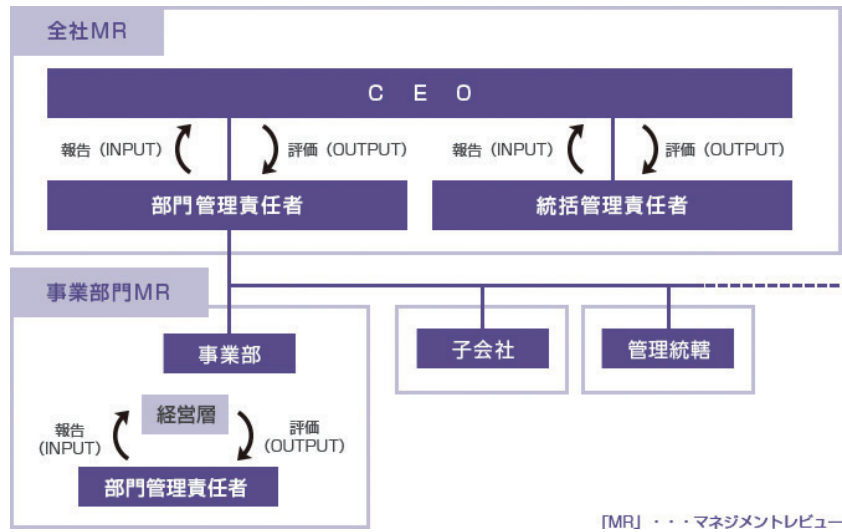
制定：2023年8月31日

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100%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	24	24	100%

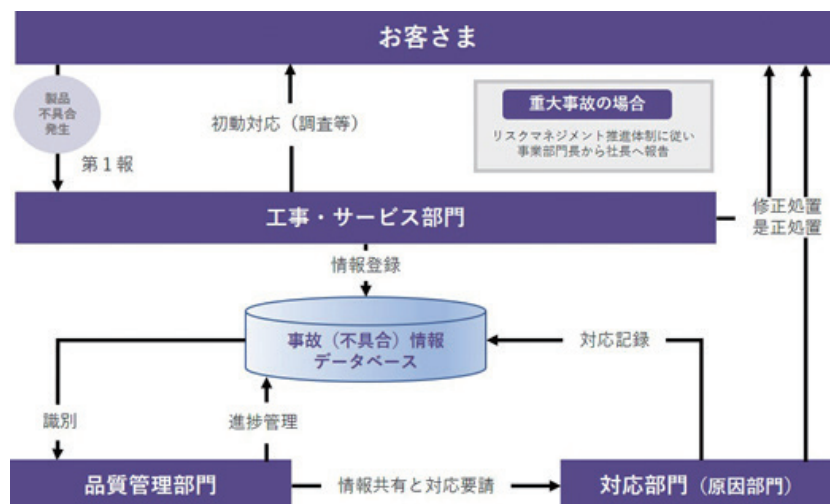
[> 認証取得拠点一覧](#)

主な取り組み

品質不具合への対応

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

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



製品・システムの安全に関する重大事故[※]発生件数

KPI

	2023年度	2024年度	2025年度
製品・システムの安全に関する重大事故発生件数	0	0	0

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

製品の安全性確保

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

※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[※]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。

日に新たなKAIZEN活動^{※1}・KAIZEN提案活動

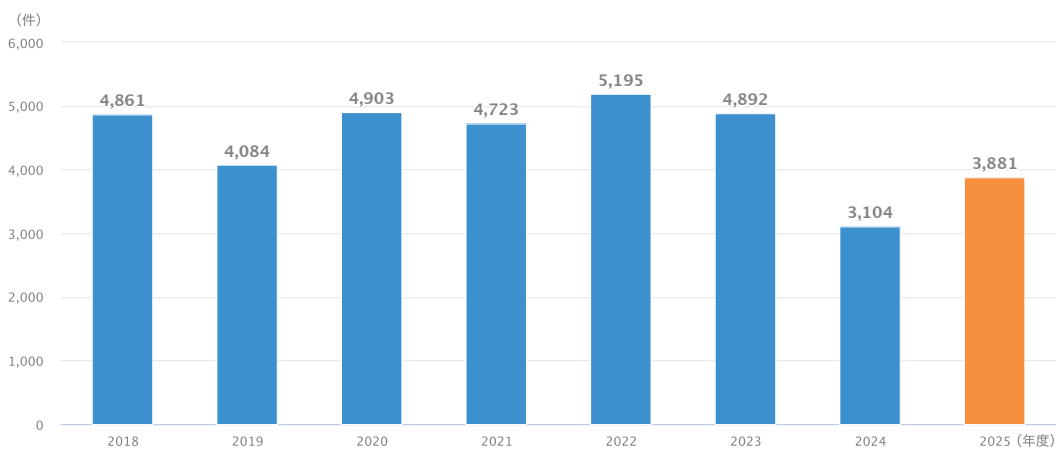
当社では、日に新たなKAIZEN活動・KAIZEN提案活動に力を入れ、職場での地道な改善を継続させることで大きな効果을上げています。2025年度の改善提案は、業務改善・コストダウン・品質・安全・環境などに関する内容が3,881件^{※2}となり、活発な活動を続けています。日に新たなKAIZEN活動のハイライトとして、年1回、経営トップが参加して、予選を

勝ち抜いたチームによる発表大会を開催しています。2025年度は、会場と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。

※1 これまで行っていた「小集団活動」は、2025年度より「日に新たなKAIZEN活動」に名称変更しました。

※2 2024年度の活動期間は、決算期（事業年度の末尾）変更により4～12月の9カ月間となっています。

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. パートナリーシップの構築

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、サプライヤー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、サプライヤーに対して、当社グループが目指すサステナブル調達の説明動画の配信をはじめ、すべてのサプライヤーへ合意の取得を行っています（2026年3月時点における合意取得率は80%）。また、サプライヤーのガイドラ

イン遵守状況の確認のため、サプライヤーに対し自己評価アンケート（SAQ）（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）を実施しています。2025年度は、SAQの結果に基づき、国内のサプライヤーを10社訪問し、遵守状況の確認および是正のための協議を行いました。また、海外グループ会社4社（韓国・台湾）においても各サプライヤー向けにSAQを実施し、遵守状況の把握や新たな訪問先の選定を開始しました。

2026年度も積極的なサプライヤー訪問を計画しています。

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。

> 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98%）。

[> グリーン調達ガイドライン \(PDF: 280KB\)](#) [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 \(PDF: 353KB\)](#) [PDF](#)

健全な取引への取り組み



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

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

※2021年4月（社内ルール導入時）に広く皆さまに公開したご案内となります。

推進体制

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、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SCM※委員会 の運用を開始しました。同委員会では、与信管理体制の高度

化や生産・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

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・ソフトウェア開発までの主たるサプライヤーを招待し、「経営・安全方針及び生産動向説明会」を開催しています。当社グループ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。2026年度は286社のサプライヤーを招待しました。

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、工事請負系などの分野において、優れた取り組みを行っている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。2026年度は、全サプライヤーの中から選定した対象企業のうち11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。また、2026年度より評価基準の見直しを行い、従来の品質・環境への取り組みに加え、社会課題への対応や当社への貢献度なども含めた、総合的な取り組みを継続的に評価する方式に変更しました。当社では、受賞企業によるベストプラクティスの共有などを通じてサプライヤーの能力開発を支援し、持続可能なサプライチェーンの構築を推進しています。

表彰種別	受賞サプライヤー
ブロンズ賞	株式会社関西テクノサービス
	株式会社フィーリングエンジン
	東海電設株式会社
	ミカサ金属工業株式会社
	株式会社遠藤製作所
	小橋電機株式会社
	ダイジク株式会社
	株式会社瑞穂
	株式会社富士製作所
	加茂鋼材株式会社
	西川産業株式会社

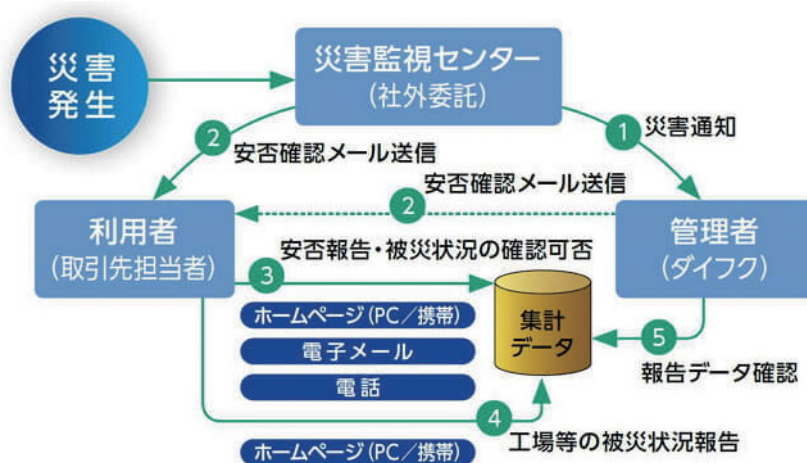
2026年度「S.Q.D. 賞」受賞サプライヤー（順不同）

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。

グリーンバンスメカニズム

当社は、サプライチェーンにおける健全で公正な取引関係の維持と、事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権尊重を目的として、人権に関する苦情・相談を受け付けるグリーンバンスメカニズムを運用しています。本メカニズムでは、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)が提供する「対話救済プラットフォーム」を通報窓口として活用し、人権侵害やその懸念に関する苦情・相談を受け付けています。

> 通報窓口 (JaCER 対話救済プラットフォーム)

人権

ダイフクグループ人権方針

基本的な考え方

ダイフクグループは、社是「日新（ひにあらた）」の精神の下、創業以来変化する社会のニーズと課題に向き合ってきました。経営理念「モノを動かし、心を動かす。」は、マテリアルハンドリングを核とする「モノを動かす技術」で人が心豊かに生きられる社会を創造する、という決意を表しています。また、経営理念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](#)

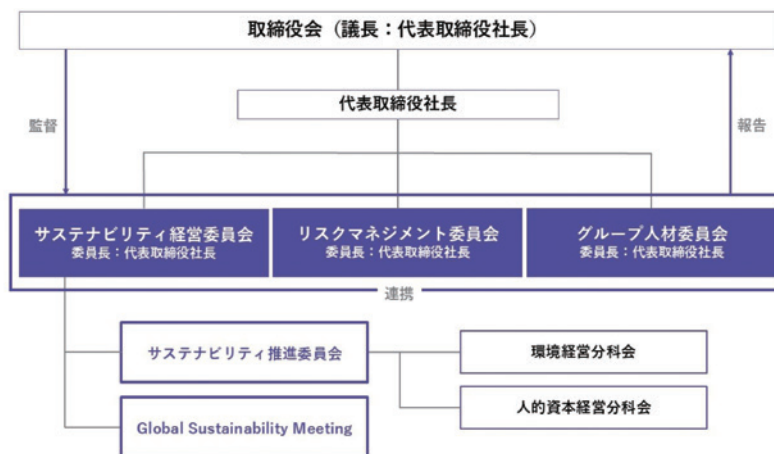
> タイ語／ไทย (PDF: 155KB) [PDF](#)

なお、主要取引先に対しては、本方針への理解と賛同を得るため、ダイフクグループ人権方針の同意書の取得を進めており、現在の取得率は93%となっています。

推進体制

代表取締役社長を委員長、各事業部門長・事業部幹部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。人権デュー・ディリジェンスやグリーバンスメカニズムの運用については、サステナビリティ推進部を中心

に関係部署が連携して取り組み、サステナビリティ推進委員会にて定期的に進捗・課題を共有し審議を行っています。また、重要事項については、適宜取締役会に報告し、経営による監督の下で継続的な改善を図っています。



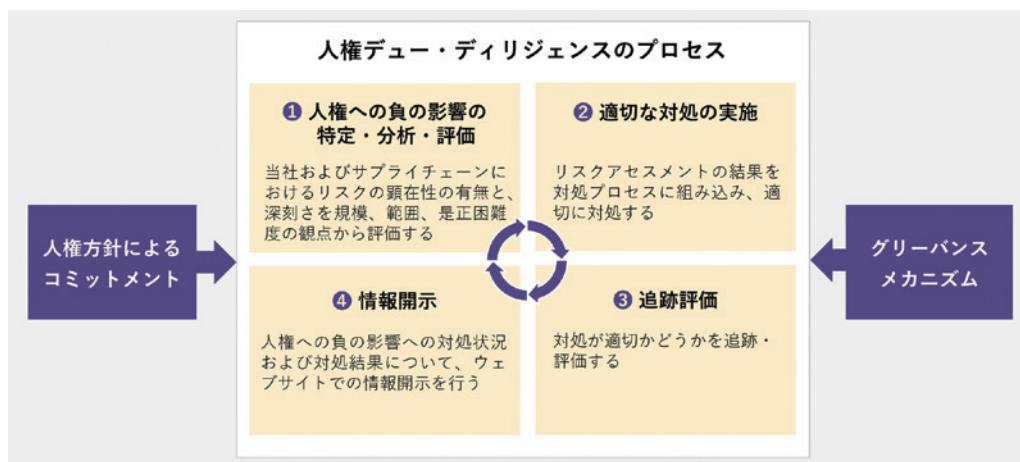
2026年度の推進体制

主な取り組み

人権デュー・ディリジェンス (人権DD)

当社は、国連「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、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）の助言を得ながら UNGPs に沿って人権への負の影響評価および人権課題を特定するための「人権リスクアセスメント（潜在的リスク評価）」を実施しました。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い、CRT 日本委員会による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国・地域にある海外子会社へのヒアリングを実施しました。その結果、影響の深刻性や是正の困難性等を考慮し、当社グループにおける優先的な人権課題として、「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。

人権への負の影響の特定と評価

当社グループは、優先的な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、取引先や海外子会社（タイ、台湾）社員およびその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実施しています。また、サプライチェーンにおける外国人労働者（特に技能実習生）の雇用実態の把握のため雇用状況調査を実施しており、取引先96社で合計約1,200名（国籍はベトナム、フィリピン、ミャンマー、インドネシア、タイ、カンボジア、中国、インド）の技能実習生の在籍を確認しました。これらの調査結果をもとに、雇用者数や当社との取引額、サステナブル調達ガイドラインのSAQ 評価などを勘案した潜在的リスク分析を行い、人権リスクが相対的に高いと判断した取引先を優先的に選定し、訪問先を決定しています。また、人権DDは段階的に海外子会社にも展開しています。社外の有識者を講師に迎え、「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。今後は、これらの調査結果を踏まえ、リスクの高い国・地域を中心に訪問調査を段階的に行う予定です。なお、こうした活動をより実効性の高いものとするため、当社はグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン主催のヒューマンライツデューデリジェンス（HRDD）分科会、人権教育分科会に参加し、人権尊重の取り組みに活かしています。



<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一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステナブル・サプライチェーンの協力ののもと、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。

インタビューでは、適正な労働時間・適正賃金、雇用契約などの項目についてヒアリングしたほか、構内および外国人労働者の寮の視察を行い、労働環境と生活環境の確認を行っています。

<日本国内におけるインパクトアセスメントの実績>

実施年月	企業名	対象者数（国籍）	在留資格
2023年2月	A 株式会社	外国人労働者4名（ベトナム、中国）	特定技能、技能実習
	株式会社B	外国人労働者4名（ベトナム）	特定技能、技能実習
2023年11月	C 株式会社	外国人労働者5名（インドネシア）	技能実習
2023年12月	株式会社D	外国人労働者4名（タイ）	技能実習
2024年7月	株式会社E	外国人労働者5名（ベトナム）	技能実習
	有限会社F	外国人労働者3名（ベトナム）	技能実習
	有限会社G	外国人労働者2名（ベトナム）	技能実習
2025年5月	有限会社H	外国人労働者13名（タイ）	特定技能、技能実習
2026年2月	I 株式会社	外国人労働者8名（ベトナム）	技能実習
	J 株式会社	外国人労働者13名（ベトナム、インドネシア）	特定技能、技能実習
	K 株式会社	外国人労働者7名（ベトナム、インドネシア）	技能実習
	株式会社L	外国人労働者8名（ベトナム、インドネシア、ミャンマー）	特定技能、技能実習



<海外におけるインパクトアセスメントの実績>

実施年月	企業名	対象者数（国籍）
2024年2月	タイの子会社：Daifuku (Thailand) Limited	海外子会社社員20名（タイ、ミャンマー）
	タイの子会社の取引先：M社	取引先社員4名（ミャンマー）
2024年3月	台湾の子会社：Taiwan Daifuku Co., Ltd.	海外子会社社員19名（台湾）
	台湾の子会社の取引先：N社	取引先社員20名（ベトナム、フィリピン）



<評価結果および改善フォローアップ>

人権インパクトアセスメントの結果、人命にかかわるような重大な人権侵害事案は確認されませんでした。一方、外国人労働者の雇用や労働環境に関しては、制度の理解や運用面において改善の余地がある事項が下記の通り4点確認されました。

- ・雇用契約内容と実際の運用との整合性向上
- ・労働安全衛生に関する管理ルールや構内の避難経路等の明確化
- ・従業員アンケートや相談窓口における匿名性および利用者保護の向上
- ・外国人労働者に対する雇用条件や制度に関する情報提供および理解促進

当社は、海外子会社および取引先に対し是正・改善計画の策定を要請するとともに、各社における対応状況のフォローアップを実施しています。その結果、訪問した複数の取引先において、外国人労働者との日常的なコミュニケーションの強化が図られるなど、労働・生活環境の改善が確認されています（是正完了率は75%）。当社はこれらの取り組みを継続し、サプライチェーン全体での人権尊重の取り組みの実効性向上に取り組んでいます。

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。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んでいます。

[> サプライチェーンマネジメント](#)

グリーンバンスメカニズム

当社グループは、「ダイフクグループ人権方針」に基づき、事業活動およびサプライチェーンに関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重するため、人権に関する苦情・相談を受け付けるグリーンバンスメカニズムを整備しています。2026年4月1日より、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（以下、「JaCER」といいます）が提供する対話救済プラットフォームを活用し、第三者による中立性を確保した通報窓口の運用を開始しました。本窓口は、当社事業に関係するす

べてのステークホルダーが24時間／365日アクセス可能で、人権侵害やその懸念に関する事案について、匿名または記名で通報できます。通報・相談事案については、通報者の秘密性に十分配慮するとともに、通報を理由とした報復や不利益な取り扱いはいりません。受付後は、事実確認を行った上で、通報者との対話を通じて必要に応じた是正・救済および再発防止に取り組み、継続的な改善につなげていきます。

[> 通報窓口（JaCER対話救済プラットフォーム）](#)

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。

※人事相談室は、当社従業員からの人事・職場環境等に関する相談を対象としており、事業活動やサプライチェーンに関わる人権課題については、グリーバンスメカニズムで受け付けています。

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。これまでに、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たほか、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労働者が理解できる言語で行っています。さらに、万が一、人権侵害を含む法令違反や社内規定違反のおそれが発見された場合に通報ができるグリーバンスメカニズムおよび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 Airport UK 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 2026（英語）](#) [PDF](#)

人材育成

基本的な考え方

当社グループにとって、人材は価値創造の源泉であると考えています。そのため、従業員一人ひとりのポテンシャルを最大限に引き出し、成長と挑戦を後押しする環境づくりに取り組

組んでいます。同時に、培ってきた知見やノウハウを継承し、変化の時代に持続可能な組織力を育むべく、人的資本への戦略的投資を加速しています。

グループ行動規範（抜粋）

5-2. 社員一人ひとりの力の発揮

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

推進体制

人事総務本部において、全社横断的な人事関連施策の立案・推進を行っています。特に、事業のグローバル展開を支える人材の育成、マネジメントの強化を進めています。新入社員から管理職に至るまで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、人事総務部と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年度に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。2025年度からは新任部長研修においてMBAプログラムをベースとした、戦略・財務・組織論を取り入れるなど、幹部・経営層に対する研修の体系化を進めています。

グループ人材マネジメント

当社グループでは、経営に大きなインパクトをもたらす重要ポジションを「キーポジション」として定義し、中長期を見据えた後継者育成に取り組んでいます。将来の事業成長と変革を支えるリーダー人材を計画的に確保・育成していくため、2年以内および3年後以降の視点から後継候補充足状況

を継続的に評価しています。この取り組みを加速するため、2024年度に発足した「グループ人材委員会」では、後継候補者の育成状況を定期的にモニタリングし、戦略的な人材配置と育成プランの設計に取り組んでいます。

キーポジションにおける後継者充足率

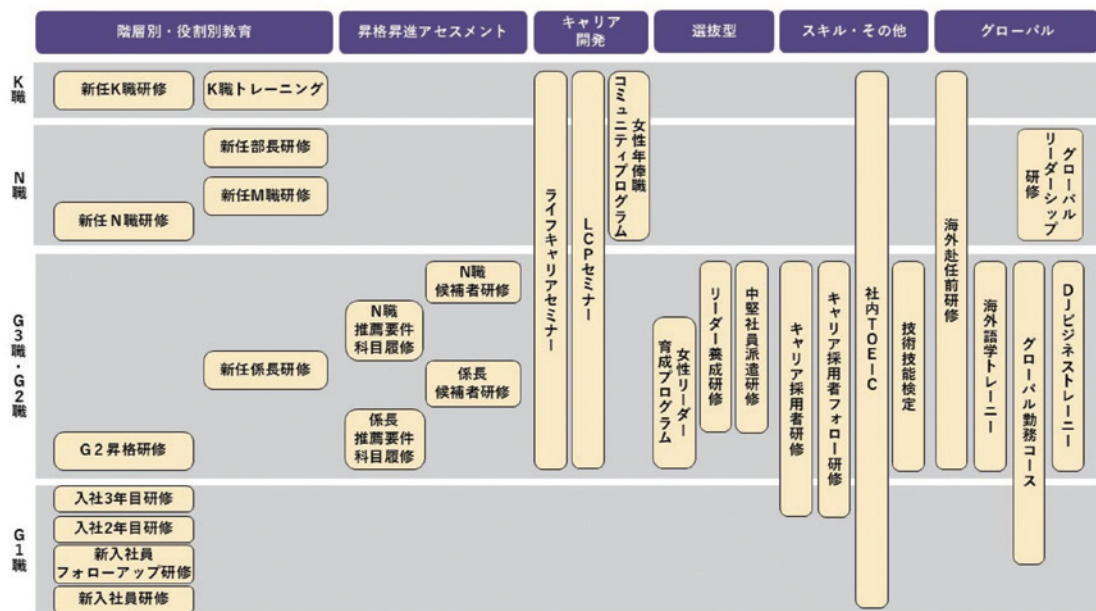
KPI

	2023年度	2024年度	2025年度
キーポジションにおける後継者充足率	68%	73%	72%

キャリア形成支援制度

従業員の長期的キャリア形成の支援を目的に、従来から実施しているキャリアプラン（自己申告制度）に加え、特定の目的に対する人材ニーズを社内公開し、従業員が自ら応募できる社内公募制度を2023年度より開始しています。

研修の全体像と主な研修



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。2025年度の研修は計19回実施され、11人が受講しました。

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。2025年度は8人が参加し、これまでの累計参加者数は26人となりました。

グローバル勤務コース

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

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

グローバルリーダーシップ研修

事業のグローバル化に伴い、課題となっているグローバル人材の育成強化の一環として、当社グループの将来の経営を担



えると期待できる海外子会社幹部、幹部候補生を対象としたグローバルリーダーシップ研修を実施しています。当社グループの経営理念や経営方針の理解をはじめ、リーダーの役割と責任の理解、人材交流・相互研磨・相互理解によるグループシナジーの創出などを目的としています。2025年度は、海外子会社社員13人が参加し、プログラム開始以降の累計参加者数は128人に達しています。また、海外子会社社員に加えて海外赴任を控えた日本人社員3人も一部研修を受講しました。

トレーニー制度

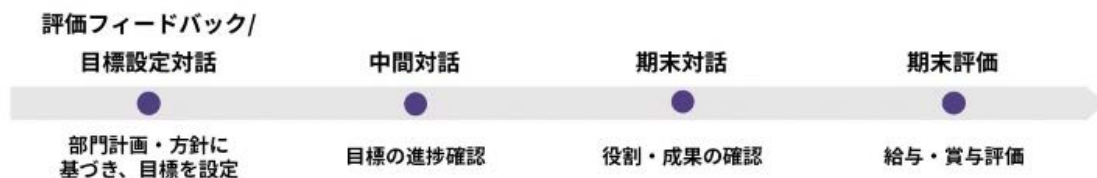
国内研修を経て海外大学等への語学留学ができる「海外語学トレーニー制度」と、海外子会社の社員が日本で数カ月～数年勤務し、OJTを中心に研修を実施する「DJ[※]ビジネストレーニー制度」を設けています。

※ Daifuku Japan

目標管理制度と評価

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

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



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。2025年12月31日時点の技能検定資格保有者は225名です。

技能検定資格保有者（2025年12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	30名	7名	14名
組立技能検定	139名	9名	26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（非正規含む全従業員）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、2026年度からは新しく導入したカフェテリアプランのメニューの一つとして補助を受けることができます。

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・性的指向・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しよう努めます。
- ・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。2026年

度は、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、新たにエンゲージメント向上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の技術系大学か

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。また、2025年度には、女性のリーダー層が抱える特有の課題を共有・相談できる場として事業部を超えたネットワーク形成を促進する社内コミュニティプログラム「WING」(Women Internal Network Growing)を立ち上げました。女性が能力を発揮し、長く活躍し続けられるような環境の整備に注力していきます。

女性管理職者数

KPI

	2023年度	2024年度	2025年度
女性管理職者数	32名 (4.3%)	40名 (5.4%)	50名 (6.9%)

※各年度末時点

※課長職相当者以上で算出

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

	2023年度	2024年度	2025年度
男性の育児休業取得率	65%	65%	86%

※改正育児介護休業法に基づいた数値を記載

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。2025年度は、2025年4月および10月の育児・介護休業法の改正を踏まえ、法定を上回る内容で以下の制度の拡充を行っています。

- ・子の看護等休暇
- ・短時間勤務制度
- ・ベビーシッターサービス
- ・未消化有休制度
- ・介護休暇制度

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。2025年の障がい者雇用率は、法定雇用率である2.5%に対し、2.56%となっています。2025年度には入社後の成長イメージが描けるよう人事処遇制度を見直し、障がい特性や体調に

配慮した柔軟な働き方を整備するなど、安心して働ける環境づくりを進めました。あわせて、視覚障がいのあるヘルスキーパー（企業内理療師）の活動を通じて、従業員の健康増進と障がい者雇用への理解促進を図っています。

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。

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。

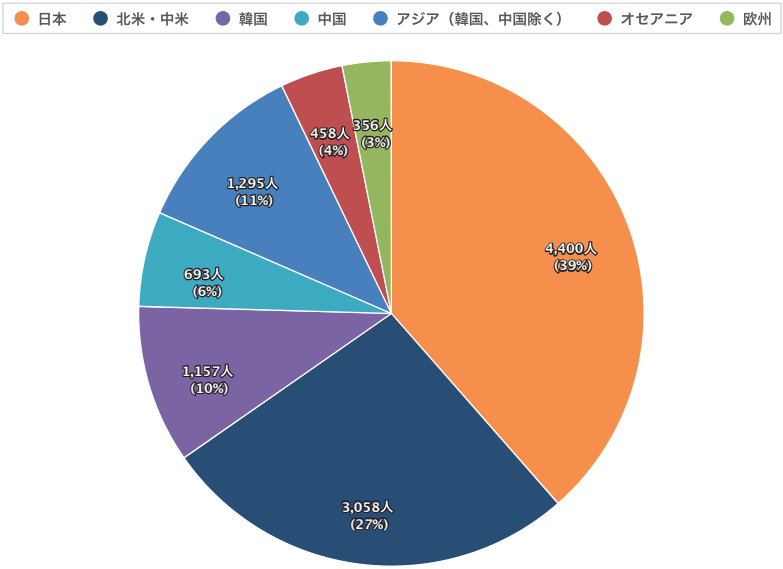
ダイバーシティに関する研修

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。また、新入社員を対象とした外国人講師による異文化理解研修や、新任係長職を対象と

した障がい者雇用についてのeラーニングを実施しています。加えて2026年度からは、新入社員および新任マネージャー職を対象とした、LGBTQや外国人労働者の雇用に関する内容を含むダイバーシティ研修を開始しています。

関連データ

地域別グループ従業員数の内訳（2025年12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）

		2023年度	2024年度	2025年度
正社員（人）	男性	3,067	3,180	3,310
	女性	442	511	548
	計	3,509	3,691	3,858
非正社員（人）	男性	180	153	116
	女性	127	93	91
	計	307	246	207
平均年齢（歳）	男性	41.1	41.3	41.3
	女性	42.4	43.3	43.2
	計	41.3	41.6	41.6
平均勤続年数（年）	男性	15.4	14.9	14.9
	女性	14.5	13.7	13.5
	計	15.3	14.7	14.7

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。

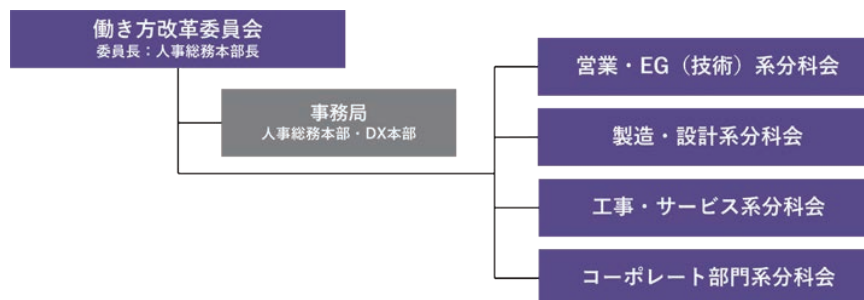
推進体制

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

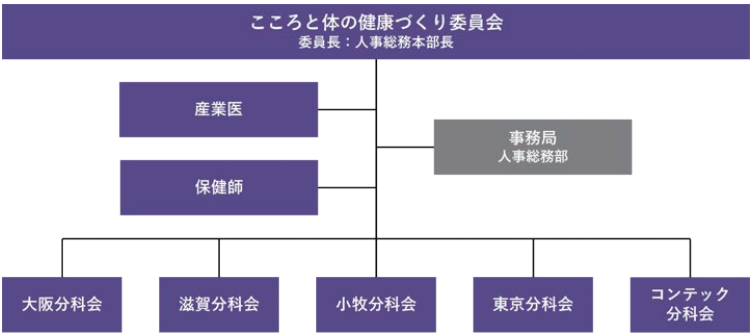
2017年度より「働き方改革委員会」を設置しました。生産性の向上とワーク・ライフ・バランスの実現を目指し、時間外労働の削減や有給休暇の取得促進活動を労使で協力して進めています。委員会直下に営業・EG（技術）系、製造・設

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

KPI

当社グループでは、全グループ会社を対象としたエンゲージメントサーベイを隔年で実施しています。従業員の会社に対するロイヤルティや貢献意欲、自発的努力をしようという気持ちの度合いを「働きがい」、仕事における自分のスキルや能力を活かす機会があり、働きやすい環境が整備されているかを「働きやすさ」として、組織の現状を定量的に見える化しています。

2024年度に国内グループ会社を対象に実施したエンゲージメントサーベイでは、「働きがい」「働きやすさ」のスコアは

いずれも目標を下回る結果となりました。この結果を踏まえ、組織間連携・業務リソース・戦略浸透・福利厚生・調査後のフィードバック体制という課題を抽出し、改善に取り組んでいます。また、サーベイ結果をもとに「本部別ワークショップ」を計29回実施し、本部単位でアクションプランを策定しました。対話と改善の循環をつくることにより、エンゲージメントを単なる“指標”で終わらせず、組織文化の進化へと繋げる取り組みを進めています。

	2023年度	2024年度	2025年度
従業員エンゲージメントサーベイ※	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)	ダイフク単体 働きがい：56%、 働きやすさ：51% (肯定的回答率)	サーベイ実施なし (2026年5月に国内・海外で 同時にサーベイを実施予定)

※社外コンサルティング会社のエンゲージメントサーベイを用い、「働きがい」「働きやすさ」のスコアについて、国内外企業の平均や前回結果との比較、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9年間で、月の平均残業時間は約31%減少、有給休暇取得率は約38%以上増加しました。

2025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
- ・会議室やトイレの増設、工場の設備更新による働きやすい職場環境づくり 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。

カフェテリアプラン

従業員の属性や家族構成、ライフスタイルの多様化および2024年度に実施した従業員エンゲージメントサーベイ結果を踏まえ、新たな福利厚生制度として2026年度より「カフェテリアプラン」を導入しました。カフェテリアプランは、会社が一定のポイントを従業員に付与し、会社の用意するメニューから従業員が自分のライフスタイルに合わせて必要なサービスを選択できる制度です。これにより個々のライフスタイルやライフステージに合わせた柔軟な制度運用の実現を図っています。

▶ 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）するように取り組んでいます。会社・労働組合にて取得状況を確認し、取得率100%を目指しています。
	長期休暇制度	ボランティア活動、私傷病、育児、介護、看護を目的に、従業員が個人別に積み立てた年休（最大60日）を活用できる長期休暇制度を導入しています。
	リフレッシュ休暇	50歳を契機として、一時的に仕事を離れて今後の進路をじっくりデザインするため、また心身ともにリフレッシュし新たに仕事に取り組むことを目的として、土・日曜日を含めて連続20日間の休暇を付与しています。
育児を支援	産前産後休暇	産前6週間（多胎妊娠14週間）、産後8週間の取得が可能となっています。
	配偶者出産休暇	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。国内グループ企業の全従業員（非正規雇用を含む）が利用可能です。
	出生時育児休業（産後パパ育休）	配偶者の産後8週間以内に28日を限度として2回に分けて取得が可能となっています。
	育児休業	国内グループ企業の全従業員（非正規雇用を含む）が子が1歳に達する月の月末まで取得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）
	早期復職支援制度	産休・育休からの早期復職者（生後11カ月未満で復職）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	小学校卒業前の子を養育する場合に、取得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）
	看護等休暇	子の看護や通院、学校行事への参加などを目的に、小学校卒業前の子供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）

目次 > 社会 > 職場環境

	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、保育所入所のための活動支援サービス利用制度、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	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



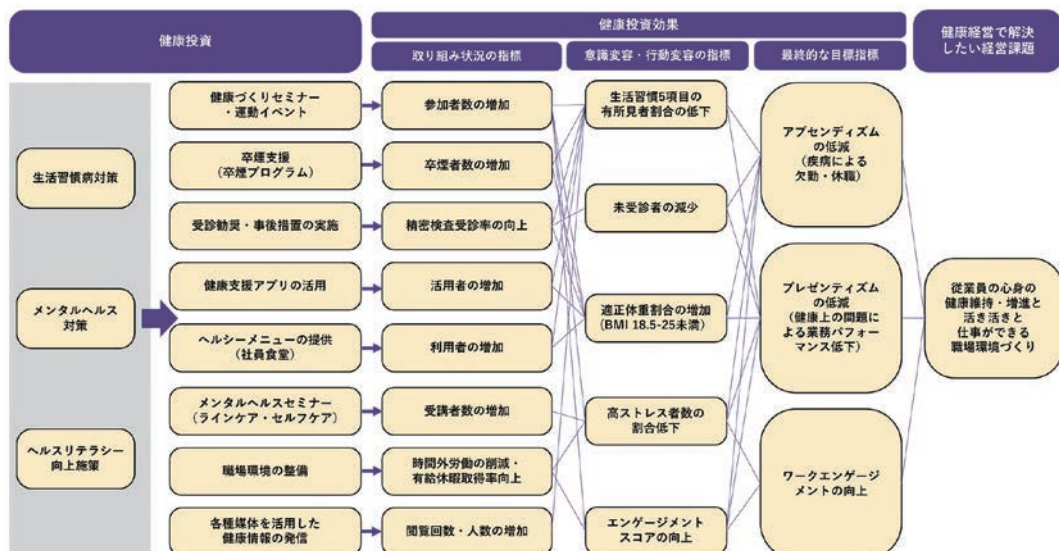
仕事と介護 両立ハンドブック

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。2025年度は社員の制度利用促進に向け、管理職を対象とした育児介護関連制度の啓発セミナーを実施しました。

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



目次	社長 メッセージ	ダイフクの 価値創造	製品による 環境・社会 への貢献	ダイフクの サステナビリティ	環 境	社 会	ガバナンス	ESG データ	社外からの 評価	編集方針
----	-------------	---------------	------------------------	-------------------	-----	-----	-------	---------	-------------	------

目次 > 社会 > 職場環境

主な取り組み	内容
生活習慣病・がん予防	・定期健康診断と結果に対してのフォローアップを実施 ・35歳以上の従業員は、大腸がん・胃がん検診を追加 ・50歳以上の男性従業員は、前立腺がん検診を実施 ・健康保険組合の費用補助による人間ドッグ、女性がん検診（乳がん・子宮頸がん） ・有所見者には受診勧奨や産業医・保健師による生活指導を実施
メンタルヘルス不調の予防・早期発見・復職支援	・ストレスチェックを1年に1回実施。希望者には、産業医面談を実施 ・セルフケアセミナーや管理職向けの職場改善セミナーの開催 ・キャリア採用者・転勤者には保健師による面談を実施 ・休業者の休業中から職場復帰までの支援、復帰後のフォローアップ
むし歯・歯周病等の早期発見・重症化予防	・定期健康診断時、歯磨き指導を含む歯科検診を実施 ・歯と口の健康に関する啓発活動
禁煙支援	・受動喫煙の影響や喫煙による健康被害について、社内報やeラーニング等で啓発 ・禁煙補助薬を活用した「卒煙プログラム」の費用補助（2025年度実績：37名が参加、20名が卒煙） ・世界禁煙デーに合わせたイベントの実施
感染症対策	・健康保険組合の費用補助により、各拠点でインフルエンザの予防接種を実施 ・定期健康診断での風疹抗体検査

生活習慣の改善・疾病予防に関する KPI

	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度 (目標)
適正体重 ^{※1} 維持者率	64.5%	65.3%	63.4%	62.5%	69%以上
運動習慣比率	25.6%	25.5%	25.6%	26.3%	33%以上
睡眠による十分な休養	69.9%	68.8%	67.8%	67.3%	70%以上
定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%	100%
精密検査受診率 (結果把握率)	69.3%	66.7%	68.8%	73.2%	100%
特定保健指導完了者率	47.2%	56.9%	55.5%	56.9%	60%以上
生活習慣病有所見率 (治療中除く)	51.1%	52.5%	53.8%	53.4%	50%以下
適正飲酒率 ^{※2}	-	-	90.5%	90.9%	95%以上
喫煙比率	24.4%	24.1%	23.8%	23.0%	21%以下

※1 BMI 18.5～25未満

※2 健康経営度調査基準に基づき、1回量を男性2合未満、女性1合未満と定義

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。2025年度は延べ5,742人が参加しました。そのほか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。制度面では、未消化有給休暇の利用目的を広げ、不妊治療や妊娠中の通院、

小学校卒業前の子どもの看病・育児、更年期の症状に対する治療なども対象としました。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やスポーツドリンクの配布、遮光・遮熱フィルムの貼付などを実施しています。

マッサージルームの開設



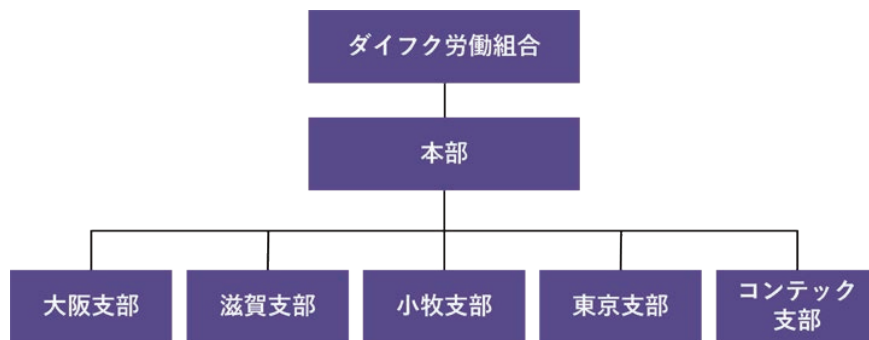
疲労回復・ストレス緩和に軸足を置いた健康増進を目的に「マッサージルーム」を開設しています。障がい者雇用における職域拡大として、ヘルスキーパーが従事しています。

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、2025年12月31日現在組合員数は

3,090名、全従業員に対する組合員比率は74.1%※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（2025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	3回	・賃金、賞与月数の交渉
労使専門委員会	12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、社是及び社会・事業環境の変化を踏まえた経営理念に則り、コーポレートガバナンスの実効性を継続的に高め、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を通じて、社会・経済全体の発展に貢献します。

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、コーポレートガバナンス・コードに対する取り組み状況をまとめています。

- [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・コードの各原則に係る当社の取り組み状況 \(1.2 MB\) PDF](#)

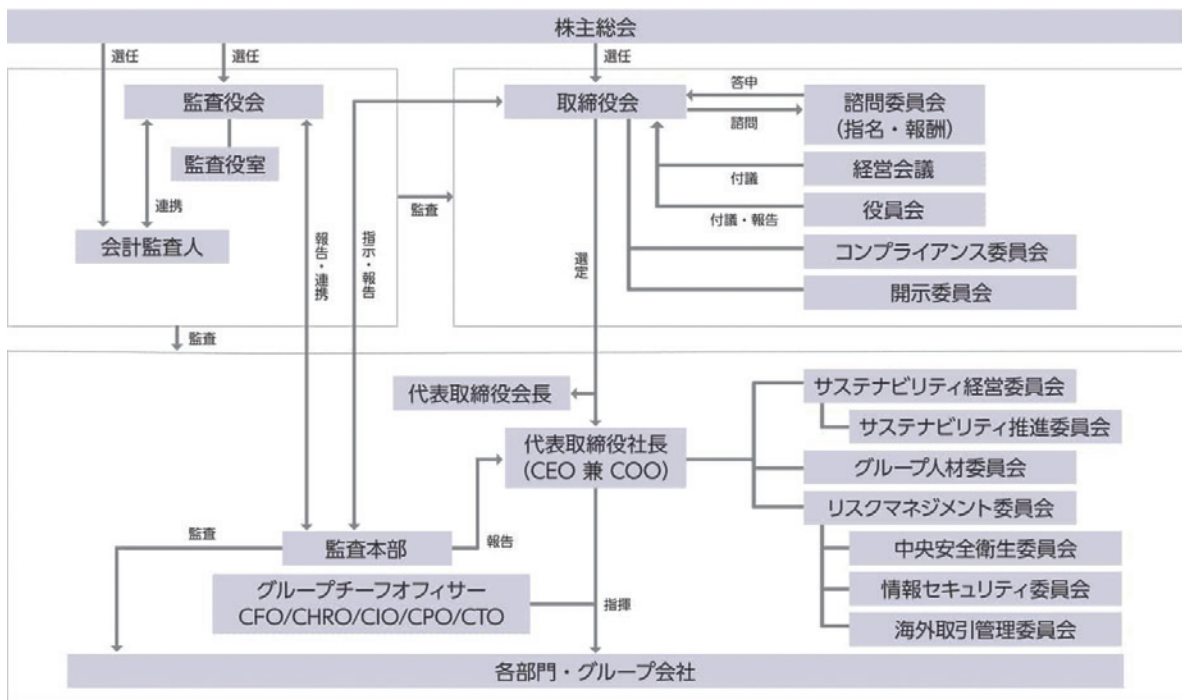
コーポレートガバナンス・コードの求める主なポイントと当社の対応状況は以下のとおりです。

	コーポレートガバナンス・コードの求める主なポイント		時期	当社の対応
取締役会の機能発揮	独立社外取締役を3分の1以上選任		2026年12月期	56%（9名中5名）
	指名委員会・報酬委員会の設置 （委員会の過半数に独立社外取締役を選任）			任意の諮問委員会（指名・報酬）を設置 社外取締役5名と代表取締役2名
	経営戦略に照らして取締役会が備えるべきスキル（知識・経験・能力）と、各取締役のスキルとの対応関係の公表			スキル・マトリックスの開示
	他社での経営経験を有する経営人材の独立社外取締役への選任			3名選任
企業の中核人材における多様性の確保	女性	管理職登用数	2025年12月期	50名
	外国籍	定期採用者比率		7.9%
		管理職数		7名
	キャリア採用	キャリア採用者比率		45.9%
		係長職のキャリア採用者比率		42.0%
		管理職のキャリア採用者比率		33.0%
サステナビリティを巡る課題への取り組み	国際的枠組みに基づく気候変動開示の質と量を充実		2019年	TCFD 提言への賛同を表明
			2020年	気候関連のリスク及び機会が事業活動や収益等に与える影響についての情報を開示
			2023年	CO ₂ 排出量削減目標がSBT イニシアティブの認定を取得
			2024年	TCFD 提言に基づく開示の見直し
			2025年	TNFD 提言に基づく開示
	サステナビリティについて基本的な方針を策定し自社の取り組みを開示		2021年	ダイフク環境ビジョン2050（2030年までの重点領域と目標）の公表
				ダイフクグループ人権方針を策定
			2023年	ダイフク環境ビジョン2050を改定
			2024年	サステナブル調達ガイドラインを策定
				ダイフクグループサステナビリティ基本方針を策定
自社CO ₂ 排出削減目標（スコープ1、2）の2030年目標を上方修正 2018年度比 50.4%削減 -> 60%削減 国内拠点で使用する電力をすべて再生可能エネルギー由来へ切り替え				

目次 > ガバナンス > コーポレートガバナンス

上記以外の主な課題	コーポレートガバナンス・コードの求める主なポイント	時期	当社の対応		
	政策保有株式の縮減		銘柄数(連結)	連結貸借対照表計上額	連結純資産に占める比率
		2024年12月期	30銘柄	121億円	3.1%
		2025年12月期	26銘柄	72億円	1.6%
	議決権電子行使プラットフォームの利用と英文開示の促進	議決権行使プラットフォームは活用中 開示書類のほぼすべてを英文で開示（適時開示、決算短信、決算説明資料、招集通知、有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書、統合報告書等）			

コーポレートガバナンス体制図



2026年1月更新

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して、経営の透明性向上と監視・監督機能を高める制度の導入や拡充を機動的に進めており、現状の企業統治体制は、人員・事業の規模に即して適正で、株主の皆さまの負託に応えています。

コーポレートガバナンス強化の取り組み

2011年	執行役員制度を導入
2015年	取締役会の実効性評価を開始（2017年からは外部機関を活用した実効性評価を実施）
2016年	「ダイフク コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定（2021年に基本方針として改編） 指名・報酬に係る任意の「諮問委員会」の設置 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	規程整備による権限委譲とグループ執行体制の強化 取締役会の実効性評価に外部機関の活用を開始
2018年	「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」を制定 監査役員制度を導入し、監査本部を設置
2020年	監査役室を設置
2021年	「経営理念」を改定
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を設置

定時株主総会で選任された取締役会の構成の推移

	2022年6月	2023年6月	2024年6月	2025年3月	2026年3月
取締役人数 (社外人数及び比率)	9名 (4名、44%)	10名 (5名、50%)	10名 (5名、50%)	11名* (6名、55%)	9名 (5名、56%)
女性取締役人数 (女性比率)	1名 (11%)	1名 (10%)	1名 (10%)	2名 (18%)	3名 (33%)
外国籍取締役 人数 (外国籍比率)	1名 (1%)	1名 (10%)	1名 (10%)	1名 (9%)	1名 (11%)

※社外取締役 加藤格氏は2025年10月13日に逝去され、同日付で退任しましたが、2025年3月28日開催の定時株主総会で選任された社外取締役の員数を記載しています。

取締役会

当社の取締役会は、社内規程に定める取締役会付議事項・報告事項に従い、経営の基本方針や当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上のための経営戦略策定等の重要な業務執行の意思決定を行うとともに、経営の監督機能を担っています。また、豊富な経験と幅広い見識を有し、利害関係

のない独立した社外取締役を複数招聘することで、経営の監督機能を強化しています。社内取締役及び社外取締役は自由闊達な議論を行っており、取締役会は重要な意思決定と業務執行の監督の役割を適切に果たしています。

取締役会の主な議題（2025年12月期）

取締役の異動にかかる人事、経営計画の進捗状況、成長戦略にかかる施策、諮問委員会等の活動状況、政策保有株式の縮減、TNFD等に基づく開示の充実などサステナビリティ経営の推進、役員報酬制度の見直しなど

年間開催回数（2025年12月期）

16回（定例：12回、臨時：4回）

取締役会の出席率（2025年12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（議長）	100%（16/16回）
代表取締役副社長	寺井 友章	
取締役	佐藤 誠治	
	田久保 秀明	
	信田 浩志	100%（5/5回）
	日比 徹也	100%（11/11回）
社外取締役	小澤 義昭	100%（16/16回）
	酒井 峰夫	100%（5/5回）
	加藤 格	100%（12/12回）
	金子 圭子	100%（16/16回）
	ギディオ・フランクリン	
	吉田 晴行	100%（11/11回）
	神崎 夕紀	
常勤監査役	齊藤 司	100%（16/16回）
社外監査役	宮島 司	
	和田 信雄	
	箱田 英子	

※2025年3月28日開催の定時株主総会終結の時をもって、信田 浩志氏、酒井 峰夫氏は取締役を退任しました。
 ※加藤 格氏は、2025年10月13日に逝去され、同日をもって取締役を退任したため、退任までの期間に開催された取締役会の出席状況を記載しています。
 ※2025年3月28日開催の定時株主総会の決議により、日比 徹也氏、吉田 晴行氏、神崎 夕紀氏は取締役に就任しました。

社外取締役及び社外監査役の独立性判断基準

当社は下記第1条から第5条のいずれにも該当しないことを社外取締役及び社外監査役の独立性判断基準とする。

第1条

最近3年間に於いて、以下のいずれかに該当する者

- (1) 当社の主要な取引先となる企業等、または当社を主要な取引先とする企業等^(※1)の業務執行者
- (2) 当社もしくはその子会社と顧問契約を結ぶ法律事務所の弁護士であって、当社の法律事務を実際に担当していた者、または当社もしくは子会社の会計監査人もしくは会計参与であった公認会計士（もしくは税理士）もしくは監査法人（もしくは税理士法人）の社員、パートナーもしくは従業員であって、当社の監査業務を実際に担当していた者
- (3) 上記第（2）項に該当しない弁護士、公認会計士、または税理士であって、当社から役員報酬以外に多額^(※2)の金銭その他の財産を直接に受け取り、専門的サービス等を提供する者
- (4) 当社の主要株主^(※3)である企業等の役員及び従業員

第2条

当社の子会社において現に業務を執行する役員及び従業員である者、またはその就任前10年間に於いて同様である者

目次	社長 メッセージ	ダイフクの 価値創造	製品による 環境・社会 への貢献	ダイフクの サステナビリティ	環 境	社 会	ガバナンス	ESG データ	社外からの 評価	編集方針
----	-------------	---------------	------------------------	-------------------	-----	-----	-------	---------	-------------	------

目次 > ガバナンス > コーポレートガバナンス

第3条

当社から一定額^(※4)を超える寄付または助成を受けている組織（公益財団法人、公益社団法人、非営利法人等）の業務執行に当たる理事その他の業務執行者

第4条

上記第1条から第3条のいずれかに該当する者の配偶者または二親等内の親族もしくは同居の親族に当たる者

第5条

上記第1条から第4条で定めるところに該当しない者であっても、当社との関係で実質的な利益相反のおそれがあると認められる者

※1 当社が直近事業年度における当社の年間連結総売上高の2%以上の支払いを受けた取引先、または取引先のうち直近事業年度における当該取引先の年間連結総売上高の2%以上の支払いを当社より受けているものこと

※2 過去3事業年度の平均で年間1,000万円以上のこと

※3 議決権所有割合10%以上の株主のこと

※4 過去3事業年度の平均で年間1,000万円以上または当該組織の平均年間総費用の30%のいずれか大きい額のこと

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・経営計画等を考慮して、専門性や経験、多様性等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。

スキル・マトリックス（2026年12月期）

氏名	独立性	専門性・経験						
		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		●			●		●	●
寺井 友章		●	●			●	●	
田久保 秀明		●			●		●	●
日比 徹也		●		●	●		●	
ギディオ・フランクリン	○	●		●			●	
吉田 晴行	○	●		●			●	
神崎 夕紀	○	●	●					●
本郷 真弓	○				●		●	●
中村 明日香	○			●	●			●

※各人の有するスキルのうち主なものの最大4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。

取締役の選任理由

氏名	役職	選任理由
下代 博	代表取締役会長	主力の一般製造業・流通業向けシステムで、国内外ともに豊富な経営経験と実績を有しています。事業成長と企業業績・企業価値向上に向けたグループ戦略の実現を図るとともに、グループ全体の経営における監督機能強化に重要な役割を果たすことができ、当社の取締役として適任であると判断しました。
寺井 友章	代表取締役社長 (CEO 兼 COO) 社長執行役員	当社及び海外子会社で半導体工場向けシステムに関する豊富な経営経験と実績を有しています。CEO (2026年1月就任) 兼 COO として、グループ全体の経営における意思決定・業務執行における重要な役割を果たすことができ、当社の取締役として適任であると判断しました。
田久保 秀明	取締役 専務執行役員 CHRO コーポレート部門長	人事・総務分野を中心に国内外ともに幅広い経験と実績を有しています。コーポレート部門長として ESG などサステナビリティ経営推進の役割を担っており、当社の取締役として適任であると判断しました。
日比 徹也	取締役 常務執行役員 CFO コーポレート部門副部門長 財務本部長	経理及び財務分野で相当程度の知見を有しています。海外駐在の経験を活かし、2023年4月から CFO を務めており、当社の取締役として適任であると判断しました。
ギディオ・フランクリン	社外取締役	国際的な金融機関等でアナリスト、M & A アドバイザー、経営者として、企業経営に関する豊富な経験と幅広い見識を有しており、グローバル経営に関する豊富な知見に基づき、取締役会の多様性を高め、従来にはない視点から、経営の透明性確保と経営監視・監督機能を高めるため、助言・提言を行っています。また、諮問委員会においても独立した客観的な立場から、会社の業績等の評価を役員の指名・報酬に反映させるなど、経営陣の監督に努めています。これらの点を考慮し、当社の取締役として適任であると判断しました。
吉田 晴行	社外取締役	長年にわたり機械メーカーの執行役員及び同グループ米国法人のトップを務めるなど、企業経営者としてのグローバルな経験や幅広い見識を有しており、取締役会において経営の透明性確保と経営監視・監督機能を高めるための助言・提言を行っています。また、諮問委員会においても独立した客観的な立場から、会社の業績等の評価を役員の指名・報酬に反映させるなど、経営陣の監督に努めています。これらの点を考慮し、当社の取締役として適任であると判断しました。
神崎 夕紀	社外取締役	飲料・食品メーカーの執行役員及び同グループ会社のトップを務めるなど、製造業において現場のモノづくりに一貫して取り組み、買収した企業の事業再生と構造改革、組織風土改革の推進の主体を担ってこられました。その豊富な経験・見識をもとに、生産分野はもとより、取締役会において経営の透明性確保と経営監視・監督機能を高めるための助言・提言を行っています。また、諮問委員会においても独立した客観的な立場から、会社の業績等の評価を役員の指名・報酬に反映させるなど、経営陣の監督に努めています。これらの点を考慮し、当社の取締役として適任であると判断しました。
本郷 真弓	社外取締役	外務省での国際交渉や政策立案の経験に加え、製造業での事業運営、グローバルリスク管理及び長期的視点を要するプロジェクトの契約等に携わってきた経験を活かし、弁護士として企業法務、危機管理、コンプライアンス、コーポレートガバナンス等、法務・ガバナンス分野で活躍されています。同氏は企業経営に関与されたことはありませんが、その豊富な経験や見識をもとに、当社の社外取締役としての職務を適切に遂行していただき、取締役会において経営の透明性確保と経営監視・監督機能を高めるための助言・提言を行っていただけるものと判断しました。
中村 明日香	社外取締役	長年にわたり公認会計士として業務に従事され、財務及び会計に関する相当程度の知見、豊富な監査実務経験を有し、上場企業の会計監査や内部統制評価、財務報告の高度化支援、サステナビリティ経営課題支援などの分野で活躍されています。その豊富な経験や見識をもとに、取締役会において経営の透明性確保と経営監視・監督機能を高めるための助言・提言を行っていただけるものと判断しました。

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）及び株式給付信託（BBT：中長期業績連動報酬）で構成しています。毎年の取締役の報酬決定については、諮問

委員会では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。

役員報酬の構成

報酬の種類			支給基準					支給方法		
基本報酬（固定）			役位・役割別に決定					毎月金銭		
業績連動報酬 (変動) ※1	短期評価	賞与	賞与原資の算出方法「賞与総原資＝連結当期純利益額×（1.5±0.06）%」					年1回 金銭		
			財務指標 連結当期純利益額の1.5%			非財務指標 (1) 重篤災害0件±0.03% （＋プラス評価は5年連続達成後に限る） (2) CO ₂ 排出量削減率 (2030年目標に対する単年の進捗率と取 り組み)±0.03%				
			内容						種類別	
			基本配分	定量評価	連結当期純利益	役位・役割別に算出			50%	
			業績成果 評価配分	定量評価	成長性 (連結売上高増加率)	成長性：前年比 連結売上高増加率 収益性：利 益 率（事 業 評 価 係 数） 前年比 利益率の改善率			30%	
					収益性（利益率）					
		定性評価	役割や貢献	中長期目標や戦略課題における役 割・貢献により算出		20%				
	中長期評価	非金銭報酬・株式給付信託 (BBT)	役位・役割別のポイントと、目標達成率（利益率の目標達成率＋利益額の目標達成率）に沿った 評点を算出し、支給ポイントを決定					年1回 株式		
			内容						種類別	
			各事業年 度目標達 成度	財務指標	連結当期純利益	期初計画に対する達成度 (利益率の目標達成率＋ 利益額の目標達成度)÷2			100%	
			役位・役割別のポイントと、前事業年度末までに公表された中期経営計画の経営目標項目の 達成率（項目数）に沿って評点を算出し、支給ポイントを決定					中期経営計 画終了時 株式		
			内容							
			中期経営 計画 達成度	財務 指標※2			策定当初		アップデート後	種類別
						連結売上高	8,000億円		変更なし	25%
						連結営業利益率	11.5%		15.0%	25%
		ROE（各年度）		13.0%		17.0%	25%			
	非財務 指標	ESG指標	(1) MSCI ESG Rating AA以上 (2) FTSE4Good 銘柄採用継続 (3) CDP気候変動 A- 以上 (4) CO ₂ 排 出 量 削 減 率：54.0% (2027年中期経営計画最終年度 の目標に対する達成度)			25%				

※1 社外取締役及び監査役は、業績連動報酬（変動）の支給対象外です。
※2 2025年12月期までの実績・進捗を踏まえて2026年2月12日に2030年のありたい姿及び2027年経営目標についてアップデートを実施しました。詳細は、以下の「長期ビジョン・中期経営計画」をご参照ください。なお、BBTの財務指標は、中期経営計画が修正されたため、修正前の期間と、修正後の期間の達成項目数を合計して計算します。

[> 長期ビジョン・中期経営計画](#)

基本報酬

基本報酬は、職位別に役員報酬年俸額を固定報酬として定め、他社水準を考慮しながら、資格、職位及び当社の業績から総合的に勘案して決定し、毎月支給するものとしています。

業績連動報酬－賞与

賞与は、取締役の短期業績連動報酬として、各事業年度の業績評価に応じ、毎年度一定の時期に支給する金銭報酬です。賞与の算定は、各事業年度の連結当期純利益及びESG指標（安全、環境）に連動した総原資を定め、資格・職位によって定まる基本配分と、定量指標（売上高増加率、利益率）及び定性指標（持続的成長に向けた役割・取り組み等）により評価した個々人の業績成果配分の2つの要素により、個人別に配分額を決定する方法で行います。配分割合は基本配分5割・業績成果配分5割としています。

賞与の算定に係る指標には、当社グループの経営目標の達成との整合性や短期的な業績向上に対する意識を高めるため、連結当期純利益額、売上高増加率、利益率及び利益率の改善率を採用しています。加えて、サステナビリティ課題に関する取り組みを会社業績として報酬に反映させることを明確化するために、ESG 関連指標（労働安全及びCO₂排出削減目標達成度）を採用しています。

業績連動報酬－非金銭報酬「株式給付信託（BBT）」

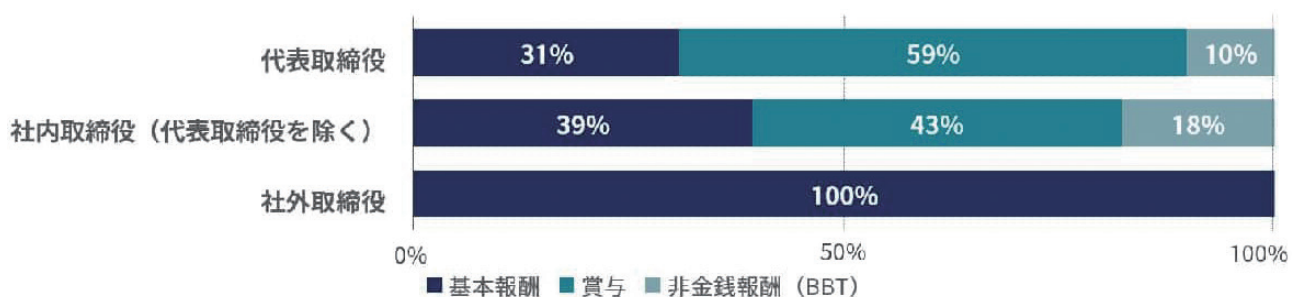
BBT は、業績連動型の非金銭報酬として、各事業年度及び中期経営計画期間の業績や ESG への取り組み等に応じて株式に相当するポイントを付与し、退任時にポイントに対応する当社株式及び金銭を給付するものです。取締役の報酬と業績及び株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価上昇のメリットと株価下落のリスクを株主と共有することで、中長期的な企業価値の向上に貢献する意識を高めることを目的としています。

マルス条項

取締役の報酬のうち権利確定前の BBT については、経営の健全性確保を目的として、取締役に一定の事由が生じた場合には取締役会の決議により当該取締役が給付を受ける権利を取得できないものとする旨を関連社内規程で定めています。

役員報酬の構成比率

代表取締役社長については、業績に対する責任の大きさに鑑み、他の取締役よりも業績連動報酬のウエイトが大きくなるような構成にしています。2025年12月期の支給額全体での構成比率は以下のとおりです。



2025年12月期における役員区分ごとの報酬等

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる 役員の員数 (人)
		基本報酬	業績連動報酬		
			賞与	非金銭報酬	
取締役（社外取締役を除く）	715	250	365	99	6
監査役（社外監査役を除く）	37	37	—	—	1
社外取締役	83	83	—	—	7
社外監査役	40	40	—	—	3

2025年12月期の取締役の報酬制度の概要及び算定方法等の詳細は、有価証券報告書の「役員の報酬等」をご参照ください。

[> 有価証券報告書](#)

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等を検証し、毎年、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。

2025年12月期に実施した実効性評価においても、アンケー

ト・インタビューの実施、調査結果の分析等、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。実効性評価の方法及び結果の概要は以下のとおりです。

方法	・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 ・代表取締役（2名）、社外取締役（5名）に対するインタビュー	
評価項目	・取締役会の在り方 ・取締役会の運営 ・取締役会のモニタリング機能 ・取締役・監査役に対する支援体制 ・株主・投資家との対話 ・諮問委員会の運営	・取締役会の構成 ・取締役会の議論 ・社外取締役のパフォーマンス ・トレーニング ・自身の取り組み

2024年12月期課題に対する実効性向上策と評価結果の分析

取締役会は、調査結果の報告を受けて審議した結果、取締役会が総じて実効的に機能していることを確認しました。

- 「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」については、アンケート結果に改善が見られ、取締役会として適切に監督できているとの評価が多数を占めました。一方で、中長期的な観点からの事業ポートフォリオの定期的な見直しについては、引き続き検討を深めていくことが望まれるとの意見もありました。今後も、グループ全体の持続的な成長に向けて、取締役会として中長期的な観点からの審議を一層充実させていきます。
- 「取締役会の支援体制」に関しては、社外役員間の意見交換の場を提供し、資料内容の改善、運営面での支援強化を図ってきたことから、一定の改善が確認されました。一方で、社外役員間の情報共有や意見交換の機会の拡充、並びに取締役会資料の内容や運営面での支援体制については、引き続き意見が寄せられました。今後も、取締役会での審議がより円滑に行われるよう、支援体制の充実に向けた検討を続けていきます。

課題認識と今後の取り組み

- 「グループ全体の事業ポートフォリオ、人的資本・知的財産への資源配分に関する監督」に関しては、アンケート結果に改善が見られましたが、2025年12月期においても引き続き課題として認識しました。取締役会として、事業ポートフォリオの最適化に加え、人的資本や知的財産への資源配分においても、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。
- 「取締役会議題の適正化と審議の深化（付議基準の見直し）」に関しては、中長期的な視点に立った戦略的な重要議題に対する審議時間をさらに充実させることが課題として認識されました。取締役会として、付議基準の見直しによる議題の精選を図り、本質的な議論を一層深める運営体制を目指します。
- 「取締役会運営の支援体制の高度化」に関しては、実質的な討議時間をより一層拡充し、審議の質をさらに高める余地があることを課題として認識しました。今後は、取締役会事務局による支援をさらに強化し、資料の簡略化や要約サマリーの活用、プレゼンテーション手法の改善等を推進することで、本質的な議論を支える環境をより一層整えてまいります。

諮問委員会

当社グループは、取締役及び執行役員の指名もしくは解任・報酬等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、議長及び過半数の委員を社外取締役とする構成としています。

諮問委員会の主な議題（2025年12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等
- ・報酬事項
株式給付信託（BBT）報酬別枠の設定、役員業績賞与及びBBT評価、役員報酬水準の検証等

年間開催回数（2025年12月期）

8回（指名：4回、報酬：4回）

諮問委員会の出席率（2025年12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%（8/8回）
	酒井 峰夫	100%（2/2回）
	加藤 格	100%（4/4回）
	金子 圭子	100%（8/8回）
	ギディオ・フランクリン	
	吉田 晴行	100%（6/6回）
	神崎 夕紀	
代表取締役社長	下代 博	100%（8/8回）
代表取締役副社長	寺井 友章	

※2025年3月28日開催の定時株主総会終結の時をもって、酒井 峰夫氏は取締役を退任しました。

※加藤 格氏は、2025年10月13日に逝去され、同日をもって取締役を退任したため、退任までの期間に開催された取締役会の出席状況を記載しています。

※2025年3月28日開催の定時株主総会の決議により、吉田 晴行氏、神崎 夕紀氏は取締役に就任しました。

監査役会

監査役及び監査役会は、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、社内規程や社内基準に基づき、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等、その職責を果たすための監査活動を行っています。

監査役会の主な議題（2025年12月期）

- ・決議（12件）
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、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等
- ・報告（38件）
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等
- ・審議・協議（4件）
監査役・監査役会の監査報告案、監査役の報酬等

年間開催回数（2025年12月期）

9回

監査役会の出席率（2025年12月期）

役職	氏名	出席率（出席／開催回数）
常勤監査役	齊藤 司	100%（9/9回）
社外監査役	宮島 司	
	和田 信雄	
	箱田 英子	89%（8/9回）

監査役室

監査役及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

監査本部

監査本部は、取締役会と監査役会に報告する体制を構築しており、業務執行ラインから独立した立場で、当社グループにおける内部統制システムの整備状況及び運用状況の適切性を監査しています。

経営会議

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。取締役及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・幹部社員及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が招集します。

執行役員制度

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ため、執行役員制度を導入しています。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っています。

役員会

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、監査役及び監査役員の出席を求めて開催することとしています。これは定例取締役会に合わせて毎月開催しています。

株主・投資家との対話

基本方針

当社は、中長期的な企業価値の向上に資する建設的な対話を基本方針とし、決算説明会、IR Day、個別取材などを通じて、適時適切な情報提供と双方向のコミュニケーションを継続的

に行っています。対話で得られた示唆は定期的に取り締役に報告し、必要に応じて経営方針・事業計画・資本政策等の検討や改善に生かしています。

株主・投資家への情報提供

統合報告書やウェブサイトを中心に、長期ビジョン・中期経営計画に連動したマテリアリティとKPIの設定・進捗、ESG評価を適切に開示し、継続的に情報を更新しています。四半期ごとの決算説明会には代表取締役及びCFOが登壇し、

半期ごとに主要事業部門担当役員による説明も実施しています。年1回のIR Dayでは、事業部門・ESG担当役員、社外取締役などが参加し、関心の高いテーマを深掘りした説明・対話を行っています。

株主・投資家との対話における体制及び取り組み

投資家の属性や対話の目的に応じて、代表取締役、CFO、事業部門担当役員、ESG 担当役員、IR 担当役員、IR 室長などが、年間を通じて個別面談・スモールミーティングに対応しています。2025年12月期の株主・投資家との延べ対話社数は1,726社（中期経営計画期間中の各年の対話目標 1,200社）でした。対話で得られた見解・意見を経営に反映した主な事例には、株主還元の拡充（連結配当性向を各年度35%以上へ引き上げ、機動的な自己株式取得の実施）、親子上場の解消（株式会社

コンテックの完全子会社化）、政策保有株式の縮減、株式分割、社外取締役比率の引き上げ・取締役会の多様性確保、CO₂排出量削減目標の見直し、役員報酬への ESG 指標導入などがあります。また、関心事項を踏まえ、資本効率の改善に向けて CCC（キャッシュ・コンバージョン・サイクル）の短縮、事業部門別バランスシートの管理や ROIC ツリー分析の導入、投資ガイドラインの整備・運用開始などの施策を継続的に推進しています。

株主・投資家との対話の主なテーマ・関心事項

- ・中長期の経営方針・経営戦略、2030年長期ビジョン及び2027年中期経営計画の進捗
- ・市場環境と見通し、成長戦略、事業ポートフォリオ、ビジネスモデル、競争優位性
- ・成長投資の方針とリターン、キャッシュアロケーション
- ・株主還元方針（連結配当性向各年度35%以上、自己株式取得の考え方）
- ・ESG への取り組み（マテリアリティ/KPI の進捗、外部評価の獲得状況）

2025年12月期 対話実施状況

内容	当社対応者	参加者	回数/社数
株主総会	代表取締役社長、代表取締役副社長、取締役、監査役、執行役員	株主	1回
決算説明会	代表取締役社長、代表取締役副社長、CFO、執行役員	アナリスト・機関投資家	4回
スモールミーティング	代表取締役社長、代表取締役副社長、CFO		7回
IR Day・事業説明会	代表取締役社長、代表取締役副社長、社外取締役、執行役員		1回
株主・投資家との対話社数（年間延べ）	代表取締役社長、代表取締役副社長、CFO、執行役員、IR 室		1,726社 （中計目標 1,200社）
個人投資家向け説明会（滋賀事業所内総合展示場の見学会）	代表取締役社長、代表取締役副社長、CFO	個人投資家	1回

政策保有株式

基本方針

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。取引関係等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、保有リスク等）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。

2025年12月期末に保有する銘柄については、2026年1月29日の取締役会で「政策保有株式の保有継続の是非の検証について」を審議、承認しました。

2025年12月期において、当社は4銘柄の全株式売却を含む、9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

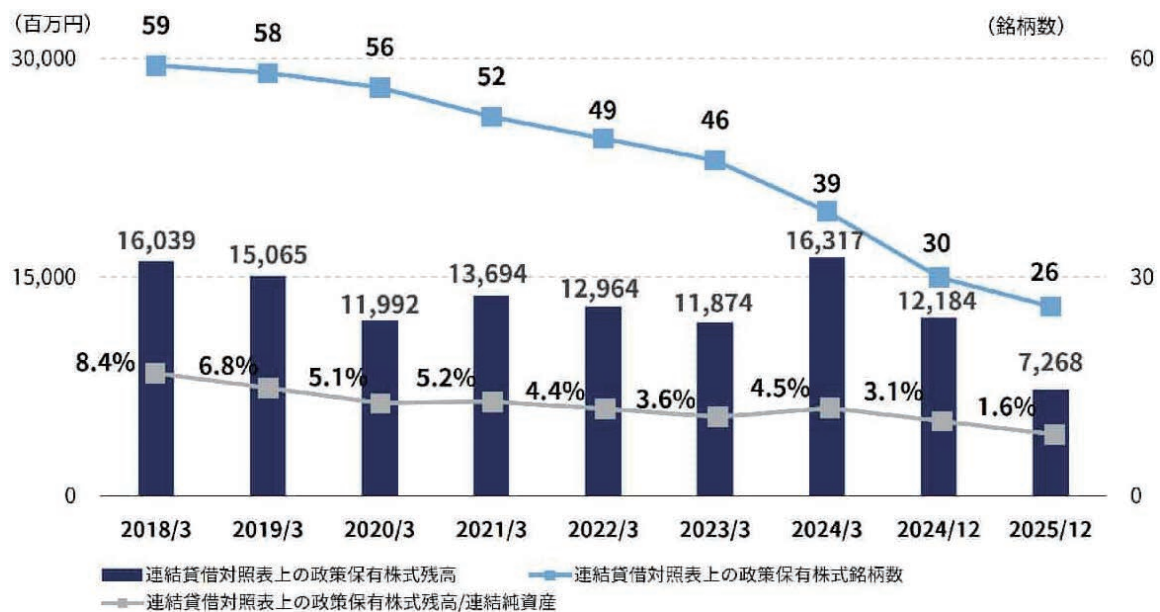
為の有無に着目し、仮にこれらの事情が存在する場合には経営上の改善策や、当該企業の監査報告書等を確認します。

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等の意向

が示された場合には当社はその売却を妨げません。

連結貸借対照表上の政策保有株式の保有状況



データ集

コーポレートガバナンスに対する基本方針及び取り組み状況

- > [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 \(1.2 MB\) PDF](#)

報告書関連

- > [コーポレートガバナンス報告書 \(301 KB\) 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・コンプライアンス本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。

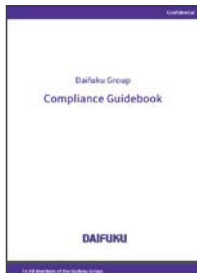
日々のコンプライアンス推進活動については、法務・コンプライアンス本部が中心となりコンプライアンス関連規程の整備・運用を行うほか、人事総務本部、各事業部門の教育担当部門および管理部門と連携した教育を含め、さまざまな部署で実施しています。また、腐敗を含む不正防止等への取り組みについては、監査本部がその実効性評価を行うとともに内部監査を通じて不正の有無を確認し、重要な事項については適宜取締役会へ報告を行っています。

さらに、2025年度からは、グループ全体のコンプライアンスへの取り組みを一層推進する目的で、事業部門長、事業部長、管理部長クラスをメンバーとする「コンプライアンス推進部会」を設置し、重大不正行為やコンプライアンス違反行為に関わるPDCAを回す「コンプライアンス委員会の実働部隊」として活動を開始しています。推進部会は原則として年2回の定期開催としており、2025年度の取り組みとしては、当社グループにおけるコンプライアンス意識の状況を把握の上、コンプライアンス推進活動に活用する目的で「ダイフクグループ コンプライアンス・サーベイ2025」を実施しました。コンプライアンス・ガイドブックや内部通報制度の理解や認知の状況、役職員の遵法意識や企業風土に関する設問など、グループ内のコンプライアンス意識の現状や懸念されるコンプライアンスリスクを把握し、その結果を踏まえた対応施策を展開することでコンプライアンス意識の向上と、違反リスクの低減を図っています。

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、内部通報制度の紹介、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その他のグループチーフオフィサー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。また、前述した「コンプライアンス推進部会」の施策として、グループ内で顕在化したコンプライアンス上の問題事例や、潜在的な不適切事例などを取り上げて、役職員各位に注意喚起を促す目的で、「コンプラかわら版」を社内ポータルおよびデジタルサイネー

ジ上で発行しています。

さらに、毎年、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」で実施した教材等を活用し、新入社員から管理職まで、さまざまな職層にコンプライアンス教育を実施しています。

また、過去に「グループ行動規範」の理解浸透をはじめとするコンプライアンス教育の一環として、グループの役職員を対象に「グローバルコンプライアンス研修」を実施しており、そのコンテンツ（贈収賄、接待・贈答（腐敗防止）、競争法等）を役職員が確認できるようにしています。

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。

2025年度は、「競争法」をテーマとして、グループの役職員に対し、弁護士による講義動画を配信しました。動画内では、

競争法に関するグローバルな視点での理解を目的に、ケーススタディを交えながら、競争法の概要や違反しないための注意点について解説し、グループ内でのコンプライアンス意識の向上を図っています。また、海外子会社にも講義動画等の配信を行っています。

4. 腐敗防止のための取り組み

当社グループは、国連グローバル・コンパクトの署名企業として、腐敗防止に関する第10の原則（「企業は、強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである」）に基づき、腐敗防止のための取り組みをグループ全体で推進しています。

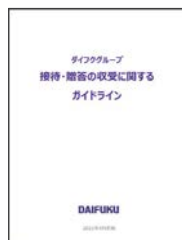
腐敗行為は、社会の経済成長を阻害し、競争を歪め、弱い立場の人々に影響を与えるだけではなく、企業価値の毀損にも直結する行為であることから、当社グループでは、腐敗行為防止の推進は、社会全体の健全な発展と企業の持続可能な成長にとって大変重要であると考えています。

そのため、当社グループでは、経営理念やダイフクグループ人権方針、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たグループ行動規範において、人権尊重を謳うと共に、これらの基本的な上位規範と並行して、贈収賄の禁止を含む社内規程類を整備しています。

具体的には、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・贈答の収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^{※1}を定めています。

接待・贈答の供与に関しては、事業の特性、各国当局の動向等に基づきリスク評価を行った結果、当社グループにとってリスクが高いと判断した国については、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^{※2}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。ファシリテーションペイメントについては、個別具体的な事情によって例外的に許容される場合を除いて原則禁止としています。また、代理店・コンサルタント等の中間業者を介してビジネスを行う場合に、中間業者に対して当社グループと同様に贈賄防止関連法令を遵守するよう求めることとしています。



接待・贈答の収受に関しては、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・贈答の収受に関するガイドライン」）を作成しています。また、上記のルールに基づいて、取引先にも接待・贈答等に対するご辞退へのご理解とご協力をお願いをしています。

[> サプライチェーンマネジメント](#)

さらに、グローバルコンプライアンス研修における教育コンテンツの一つとして「贈収賄と接待・贈答」を取り上げ、グループ全体へのさらなる浸透を図っています。

内部監査室では、当社グループのすべての業務を対象として、法令、グループ行動規範、腐敗防止に関する社内規程、腐敗防止策が適正に遵守されているかを含め、年次計画に基づき定期的かつ継続的な評価および監査を毎年実施しており、問題が発見された場合には是正措置を講じるよう指導しています。

※1 当社グループにおける接待・贈答のルール

※2 査証の発行や通関手続きなどの日常的で公務員等に裁量のない職務・行為を促進するために、公務員等に少額の金銭を支払うこと

供与及び収受のいずれも禁止されている接待・贈答

- ・違法なもの
- ・現金、現金同等物
- ・何らかの取引上の見返りを求めて提供されるもの
- ・その他当社グループのグループ行動規範、社内規程に違反するもの

原則として供与及び収受が禁止されている接待・贈答

- ・公務員等に対する接待・贈答
- ・当社グループの役職員またはその家族に対する旅行・観光の費用負担、生活費の費用負担、不動産・株式の譲渡、廉価での貸与、雇用の便宜等の受入れ
- ・当社に対する取引先からの接待・贈答

許容されている接待・贈答

- ・法令及び節度ある社会的常識を逸脱しない範囲のもので、社内規程に従って行われる接待・贈答の供与
- ・「接待・贈答の収受に関するガイドライン」において許容された当社への接待・贈答の収受

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（取適法）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。

2025年12月期の内部通報窓口の利用件数は18件で、通報の内容は労務（6件）、不正行為（12件）でした。

また、当社では内部通報制度とは別に「グリーバンスメカニズム」と「人事相談室」を設けています。「グリーバンスメカニズム」は、当社の事業に関わるすべてのステークホルダーから人権への負の影響に関する相談や申し立てを受け付け、「人事相談室」は、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。

[> グリーバンスメカニズム](#)

[> 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。2025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

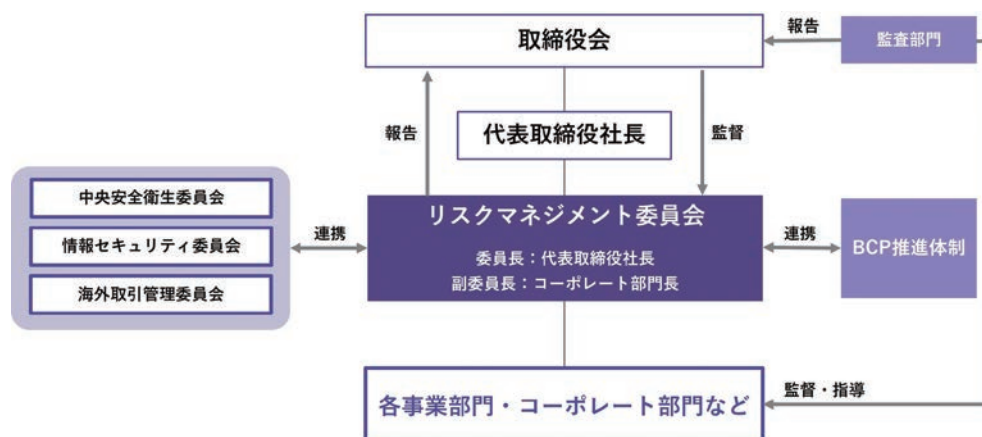
当社グループは、リスクマネジメントの活動指針を基に、代表取締役社長を委員長、コーポレート部門長、事業部門長、グループチーフオフィサー等を委員とするリスクマネジメント委員会を設置しています。同委員会は年数回程度開催しており、2025年度は3回開催しました。委員会の取り組み状況等については適宜取締役会へ報告します。

同委員会が平常時のリスクの未然防止・影響最小化に取り組み、リスクが顕在化した場合は速やかにBCP推進体制へ移行

行して危機対応を行います。

また、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。

2026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シビアリスクの選定、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シビア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。特定したシビア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。

シビアリスクの概要

2026年5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。

シビアリスクの評価一覧

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	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	以下に代表される事業環境の変化による事業への影響 ・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国際関係の悪化 ・お客さまの設備投資動向、市場環境の変化 ・AIの利活用拡大に伴う半導体関連投資の増加や国際的な人の往來の増加など、需要構造の変化
リスク対策	・経済情勢、市場環境、金利動向、通商政策、地政学リスク、お客さまの設備投資動向等を継続的に注視し、経営計画・事業計画の見直しや投資判断に機動的に反映

② 調達・サプライチェーン

リスクの説明	・自然災害、地政学リスク、サプライヤーの操業停止等、部品・部材の供給に影響を及ぼす突発的な事象 ・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 ・サステナブル調達、中小受託取引適正化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ヤーとの取引関係の悪化による安定調達への影響
リスク対策	・部品・部材の供給状況の継続的把握と、調達先の分散・代替調達の検討を通じた、突発的事象発生時の事業影響を最小化できる体制の構築 ・取引先に対する自己点検の実施および人権・環境・法令遵守に関する取り組み状況の把握による調達リスクの可視化 ・SCM委員会による、取引先との取引条件や価格決定の在り方等に関する方針の社内周知 > サプライチェーンマネジメント

③ 成長戦略

リスクの説明	・産業構造や社会情勢の変化を見逃すことによる中長期的な成長機会の逸失 ・AIやロボティクスの技術動向に即した製品・サービス開発への対応の遅れ
リスク対策	・新規事業推進部署の創設・新規事業の検討 ・先端技術の開発部門設置および開発の推進 ・研究開発体制の強化を目的とした技術開発拠点の新規設置 ・社内公募による新規技術・事業のアイデア募集

④ 人材関連

リスクの説明	・後継者（役員、管理職）確保・育成の取り組み不足による事業運営の停滞 ・国内外の労働市場における採用の難化や人材流動性の高まり ・専門的知識や技術を有する人材不足による競争力の低下
リスク対策	・キーポジションの後継者計画の策定・運用、後継者育成プログラムの拡充 ・「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）を活用した組織改善活動 ・新卒およびキャリア採用における採用手法の多様化 ・当社グループに関する知識の付与を目的とした、採用者向け教育プログラムの整備 > 人材育成 > 職場環境

⑤ グループガバナンス

リスクの説明	・当社グループの拡大に伴う子会社管理の不行き届き ・不正・不祥事の発生やプロジェクト管理の失敗による社会的信用の低下や業績悪化
リスク対策	・経営理念や方針・規定類の整備およびコンプライアンス教育のグループ共通実施 ・子会社プロジェクトの契約審査・交渉支援や進捗状況のモニタリングを通じた管理体制の強化 ・子会社監査の実施や内部通報窓口の設置・運用による、業務適性および内部統制の有効性の検証・改善 > コンプライアンス

⑥ 自然災害

リスクの説明	・地震、台風、豪雨など大規模な自然災害の発生による事業活動の停滞
リスク対策	・南海トラフ地震臨時情報の発表時における情報収集および従業員の安全確保のための体制整備 ・大阪本社における大規模災害対応マニュアルの更新 ・各事業部門におけるBCP整備および訓練実施の支援を担う専任組織の新設 ・拠点ごとの災害備蓄品の配備 ・海外拠点における各地域の自然災害リスク等を踏まえた基礎的な危機管理体制の整備 ・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

⑦ 情報セキュリティ

リスクの説明	- サイバー攻撃や内部不正による重要な情報資産の漏えいや不正利用、システムの停止 - システム停止に伴う事業活動の中断による製品・サービス提供の遅延や、当社グループの社会的信用の毀損
リスク対策	【情報漏えい対策】 - 情報資産を重要度に応じて区分管理し、情報セキュリティ監査をグローバルに展開 - 委託先を含む情報管理状況の確認 【サイバー攻撃対策】 - サイバー攻撃を想定したCSIRT体制の構築 - 従業員への教育・訓練の継続的な実施

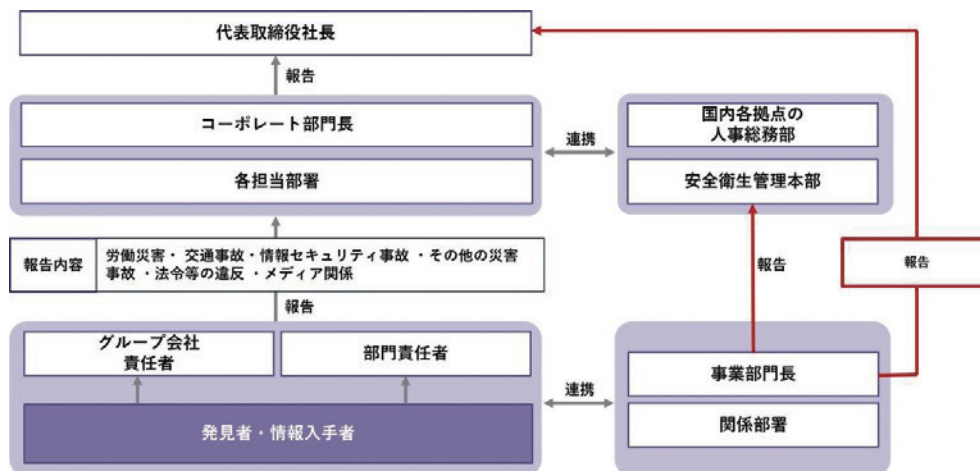
BCP（事業継続計画）

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

BCPの実効性を高めることを目的に、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。

また、災害や事故が発生した際にも速やかな経営判断が行えるよう、「災害・事故発生時の報告ルート」を作成し、毎年見直しを行っています。



災害・事故発生時の報告ルート

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関する法令、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、情報資産の重要性とリスクに応じて、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	・多層防御（入口・出口・内部）によるITセキュリティ対策 ・ログ取得などによる行動確認
組織的対策	・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 ・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
人的対策	・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 ・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
物理的対策	・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 ・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

個人情報の取り組み

個人情報の取り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り扱いの確保をグローバルに実施しています。また、個人情報の取り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り扱いの確保を図っています。特に、取り扱いに配慮を要する「要配慮個人情報」には追加の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り扱いについては「[プライバシーノート](#)」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に実施しています。

	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

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。

過年度データの対象期間に関する補足説明：2024年度は決算期変更に伴い、会計期間が4月から12月までの9カ月間でしたが、比較可能性確保の観点から、1月から12月までの12カ月間を対象期間としています。

E：環境関連

分野	項目	範囲	単位	2023年度	2024年度	2025年度
CO ₂ ※3	CO ₂ 排出量（スコープ1+2）	グローバル	t-CO ₂	24,676	21,809	19,158
	CO ₂ 排出量	国内	t-CO ₂	5,637	5,722	2,742
	CO ₂ 排出量	海外	t-CO ₂	18,776	16,087	16,416
	CO ₂ 排出量売上高原単位	グローバル	t-CO ₂ /億円	4.0	3.1	2.9
	スコープ1	グローバル	t-CO ₂	11,950	12,931	11,354
	スコープ1	国内	t-CO ₂	3,513	4,177	2,742
	スコープ1	海外	t-CO ₂	8,437	8,754	8,612
	スコープ2（マーケット）	グローバル	t-CO ₂	12,463	8,878	7,804
	スコープ2（マーケット）	国内	t-CO ₂	2,124	1,545	0
	スコープ2（マーケット）※1	海外	t-CO ₂	10,339	7,333	7,804
	スコープ2（ロケーション）	グローバル	t-CO ₂	23,568	23,229	24,927
	スコープ2（ロケーション）	国内	t-CO ₂	11,488	11,596	12,567
	スコープ2（ロケーション）	海外	t-CO ₂	12,080	11,633	12,360
	スコープ3※2	グローバル	t-CO ₂	2,115,601	2,205,756	2,342,113
エネルギー※3	エネルギー使用量（生産）	グローバル	GJ	661,444	702,668	728,514
	エネルギー使用量（非生産）	グローバル	GJ	108,148	123,071	158,359
	電力	グローバル	GWh	60	63	67
	うち、再生可能エネルギー使用量	グローバル	GWh	32.1	41.3	49.7
	再生可能エネルギー由来の電力比率	グローバル	%	53.7	66.7	73.9
	LPG	グローバル	t	497	422	380
	都市ガス	グローバル	千m ³	3,147	3,418	3,230
	A重油	グローバル	kl	116	136	84
	灯油	グローバル	kl	14	15	11
	ガソリン	グローバル	kl	1,008	864	1,066
	軽油	グローバル	kl	352	324	452
原材料	鋼材	単体	t	17,854	18,191	12,841
	アルミ材	単体	t	1,591	1,550	1,115
水※3	水使用量（取水量）	グローバル	m ³	183,017	200,737	206,230
	地下水（井戸水）	グローバル	m ³	50,622	51,778	52,285
	上水・工業用水	グローバル	m ³	132,395	148,959	153,945
	地表水（河川、湖沼、海）	グローバル	m ³	0	0	0
	水使用量（取水量）	国内	m ³	86,589	106,106	110,843
	地下水（井戸水）	国内	m ³	39,992	42,378	43,984
	上水・工業用水	国内	m ³	46,597	63,728	66,859
	地表水（河川、湖沼、海）	国内	m ³	0	0	0
	水使用量（取水量）	海外	m ³	96,428	94,631	95,387

目次	社長 メッセージ	ダイフクの 価値創造	製品による 環境・社会 への貢献	ダイフクの サステナビリティ	環 境	社 会	ガバナンス	ESG データ	社外からの 評価	編集方針
----	-------------	---------------	------------------------	-------------------	-----	-----	-------	---------	-------------	------

目次 > ESG データ

分野	項目	範囲	単位	2023年度	2024年度	2025年度
水※3	地下水（井戸水）	海外	m ³	10,630	9,400	8,301
	上水・工業用水	海外	m ³	85,798	85,231	87,086
	地表水（河川、湖沼、海）	海外	m ³	0	0	0
	排水量	グローバル	m ³	171,256	184,462	172,656
	下水道	グローバル	m ³	158,423	171,348	160,239
	河川	グローバル	m ³	12,833	13,114	12,417
	排水量	国内	m ³	78,360	92,320	97,006
	下水道	国内	m ³	78,360	92,320	97,006
	河川	国内	m ³	0	0	0
	排水量	海外	m ³	92,896	92,142	75,650
	下水道	海外	m ³	80,063	79,028	63,233
	河川	海外	m ³	12,833	13,114	12,417
	水使用量売上高原単位	グローバル	千 m ³ /億円	0.0299	0.0289	0.0312
	水使用量売上高原単位	グローバル	千 m ³ /億円	0.0299	0.0289	0.0312
廃棄物	廃棄物排出量（有価物含む）	国内	t	4,778	5,062	4,742
	廃棄物排出量（有価物含む）	海外	t	5,903	5,673	7,765
	廃棄物排出量売上高原単位	グローバル	t/億円	1.75	1.63	1.89
	埋立処分量	国内	t	32	44	50
	埋立処分量	海外	t	191	490	314
	廃棄物リサイクル率（有価物含む）	グローバル	%	95.6	93.0	94.2
	廃棄物の埋立率	国内	%	0.7	0.9	1.1
	廃棄物の埋立率	海外	%	3.2	8.7	4.1
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 海外のマーケットベース排出係数について、把握できない場合はロケーションベース排出係数を使用しています。

※2 より精度の高い集計方法を採用し、2022年度および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います。

※3 より精度の高い集計方法を採用し、2023年度および2024年度の実績を修正しました（2026年5月）。

S：社会関連

分野	項目	範囲	単位	2023年度	2024年度	2025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	13,071	11,042	11,417
	従業員数	単体	名	3,509	3,691	3,858
	平均年齢	単体	歳	41.3	41.6	41.6
	平均勤続年数	単体	年	15.3	14.7	14.7
	男性	単体	年	15.4	14.9	14.9
	女性	単体	年	14.5	13.7	13.5
	平均年間給与	単体	円	7,757,563	8,228,038	9,179,854
	男性の賃金に対する女性の賃金の割合（全労働者）	単体	%	69.1	73.1	74.0
	男性の賃金に対する女性の賃金の割合（正規雇用）	単体	%	76.3	77.6	77.5
	男性の賃金に対する女性の賃金の割合（非正規雇用）	単体	%	53.1	56.9	69.8
	新卒採用	単体	名	104	84	101

目次	社長 メッセージ	ダイフクの 価値創造	製品による 環境・社会 への貢献	ダイフクの サステナビリティ	環 境	社 会	ガバナンス	ESG データ	社外からの 評価	編集方針
----	-------------	---------------	------------------------	-------------------	-----	-----	-------	---------	-------------	------

目次 > ESG データ

分野	項目	範囲	単位	2023年度	2024年度	2025年度
雇用	男性	単体	名	89	75	84
	女性	単体	名	15	9	17
	キャリア採用	単体	名	129	126	171
	男性	単体	名	113	108	149
	女性	単体	名	16	18	22
	新規採用者に占める女性従業員数	単体	名	31	27	39
	新規採用者に占める女性比率	単体	%	13.3	12.9	14.3
	女性従業員数	単体	名	442	511	548
	管理職者数	単体	名	746	741	728
	女性管理職者数 ^{※1} ※ 各年度末時点	単体	名	32	40	50
	管理職に占める女性比率 ^{※1} ※ 各年度末時点	単体	%	4.3	5.4	6.9
	障がい者雇用率 ※ 各年度6月1日時点	単体	%	2.42	2.34	2.56
研修	社員研修費用	国内	百万円	190.7	190.3	222.2
	社員1人当たりの研修時間	国内	時間	59.4	50.9	53
	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	7.7	6.6	6.8
	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	264	268	466
	労働安全衛生研修受講延べ人数	国内	名	1,885	1,451	1,462
労働	年次有給休暇取得率 ※ () 内は9ヶ月（2024年4月～ 12月）実績	単体	%	78.5	84.0 (65.0)	94.3
	産休取得者数	単体	名	16	17	10
	育児休業取得率（女性）	単体	%	100	100	100
	育児休業取得率（男性） ^{※2}	単体	%	65	65	86
	育児短時間勤務者（女性）	単体	名	30	35	40
	育児短時間勤務者（男性）	単体	名	0	0	3
	出産・育児休暇後、6カ月後の 復職率	単体	%	96	100	97
	介護休業・休職利用者	単体	名	0	0	0
安全 ^{※4}	離職率 ^{※3}	単体	%	3.56	2.43	2.87
	度数率	国内	—	0.55	0.46	1.00
	度数率	海外	—	0.58	0.7	0.74
	強度率	国内	—	0.016	0.026	0.045
	強度率	海外	—	0.011	0.009	0.02
	重篤災害 ^{※5} 発生件数	国内	名	0	1	0
	重篤災害 ^{※5} 発生件数	海外	名	0	0	0
地域・社会	総合展示場（日に新た館） 来場者数	—	名	17,859	16,990	20,190
	社会貢献活動費支出額 （寄付含む）	単体	万円	4,308	2,514	2,283
	うち、非営利団体への寄附額	単体	万円	1,543	339	337
その他	特許保有件数	グローバル	件	4,378	4,498	4,773

※1 従来は翌年度4月1日時点の数値を開示していたため、2023年度の実績を各年度末時点の数値へ修正しました。（2025年5月）

※2 改正育児介護休業法に基づいた数値を記載しています。

※3 定年退職者および契約期間満了退職者を除く

※4 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。

※5 自社の業務中における死亡災害や身体の一部に永久損傷を伴う災害

G：ガバナンス関連

分野	項目	単位	2023年度	2024年度	2025年度
取締役会の構成※ ※各年度、定時株主総会時点	取締役数	名	10	10	11
	社外取締役数	名	5	5	6
	女性取締役数	名	1	1	2
	外国籍取締役	名	1	1	1
監査役会の構成※ ※各年度、定時株主総会時点	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	16	13	16
	監査役会開催数	回	8	6	9
	指名、報酬に係る諮問委員会	回	9	7	8
報酬	取締役報酬（うち社外取締役）	百万円	560 (71)	554 (56)	799 (83)
	監査役報酬（うち社外監査役）	百万円	79 (34)	54 (27)	77 (40)
その他	内部通報件数	件	14	12	18
	IR（Investor Relations）取材	社	1,232	1,190	1,726

※最新の構成については、「役員一覧」および「コーポレートガバナンス」のページで公開しています。（2026年5月）

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。

指数構成銘柄への組み入れ

当社は、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 JPX Blossom Japan Index



FTSE JPX 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 JPX 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。同指数はGPIFの運用対象として選定されています。

[FTSE JPX 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 JPX 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 JPX Blossom Japan Sector Relative Index



FTSE JPX 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 JPX 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。同指数はGPIFの運用対象として選定されています。

※ FTSE Russell（FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標）はここに株式会社ダイフクが第三者調査の結果、FTSE JPX 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。

MSCI日本株 ESG セレクト・リーダーズ指数

2026 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI社が作成した「MSCI日本株 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 日本株 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。同指数は GPIF の運用対象として選定されています。

> MSCI日本株 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。

MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数

2026 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。

> 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。

S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数



当社は、環境情報の開示状況、炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の水準に着目して、構成銘柄のウェイトを決定する「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」に採用されています。同指数は GPIF の運用対象として選定されています。

> S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数につきましては、こちらをご覧ください。

Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除く REIT）

当社は、「Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除く REIT）」に採用されています。この指数は、確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業およびジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点をおいた投資が可能になるよう設計されています。同指数は GPIF の運用対象として選定されています。

> Morningstar ジェンダー・ダイバーシティ指数につきましては、こちらをご覧ください。

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、13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。

ESG に対する評価

Sustainalytics ESG Risk Rating



2025年6月の時点で、当社はMorningstar Sustainalytics から23.4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（Medium 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.

CDP 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（PDF : 2.7MB）[PDF](#) を通じて当社の取り組みを開示しています。なお、2025年度は気候変動は「A」（リーダーシップレベル）、水セキュリティは「A-」（リーダーシップレベル）の評価を受けています。

> CDP につきましては、こちらをご覧ください。

CDP2025 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（SEA）において、最高評価の「SEA 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

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。

> DBJ 健康経営格付の概要につきましては、こちらをご覧ください。

健康経営優良法人 2026（大規模法人部門）



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 2026（大規模法人部門）」に認定されています。本認定は、2017年の初認定以来、今回で10回目の取得となります。

> 健康経営優良法人認定制度の概要につきましては、こちらをご覧ください。

「えるぼし」認定



「えるぼし」認定とは、女性の活躍促進の取り組み状況が優良な企業について、厚生労働大臣が認定を行う制度で、当社の「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」などの取り組みが評価され、2024年10月に「えるぼし」マーク（2段階目）を獲得しました。

表彰関連（2023年～2026年）

ESG ファイナンス・アワード・ジャパン 環境サステナブル企業部門（2026年2月）



当社は、環境省が主催する第7回「ESG ファイナンス・アワード・ジャパン」の環境サステナブル企業部門において、「環境サステナブル企業」に初選定されました。本アワードは、ESG 金融や環境・社会事業に積極的に取り組みインパクトを与えた企業等について、その先進的な取り組みを広く社会で共有し、ESG 金融の普及・拡大につなげることを目的として創設された表彰制度で、重要な環境課題に関する「リスク・事業機会・戦略」、「KPI」、「ガバナンス」の開示充実度が一定の基準を満たしている企業が「環境サステナブル企業」に選定されます。2025年度は、当社グループを含む59社が「環境サステナブル企業」に選定されました。

Gomez Web サイトランキング（2025年12月）

IR サイトランキング 2025 銀賞



当社は、「Gomez IR サイトランキング2025」において、銀賞を受賞し、総合第44位を獲得しました。本ランキングは、「ウェブサイトの使いやすさ」「財務・決算情報の充実度」「企業・経営情報の充実度」「情報開示の積極性・先進性」の4つのカテゴリから構成される調査項目に基づいて、上場企業が公開しているIR情報をアナリストが評価するものです。2025年度は、調査対象となった企業3,778社のうち、389社が最終選考にノミネートされ、292社がIRサイト優秀企業に選定されました。

ESG サイトランキング 2025 優秀企業



当社は、「Gomez ESG サイトランキング2025」において、優秀企業に選定され、総合第108位を獲得しました。本ランキングは、「ウェブサイトの使いやすさ」「ESG 共通」「E（環境）」「S（社会）」「G（ガバナンス）」の5つのカテゴリから構成される調査項目を、主要ユーザーである株主・投資家だけではなく、幅広いステークホルダーの視点を盛り込んで設定し、対象となる企業を評価するものです。2025年度は、「Gomez IR サイトランキング2025」の本選ノミネート企業402社を対象に調査が行われ、このうち169社がESGサイト優秀企業に選定されました。

「2025年度 全上場企業ホームページ充実度ランキング」で最優秀サイトに選定（2025年12月）

当社は、日興アイ・アール株式会社が全上場企業 3,937 社のホームページについて調査を行った、「2025年度 全上場企業ホームページ充実度ランキング」の総合部門で最優秀サイト

に選定されました。当社の選定は、2023年度、2024年度に引き続き3度目となります。

「職業能力開発関係厚生労働大臣表彰」を受賞（2024年11月）

当社は、「令和6年度職業能力開発関係厚生労働大臣表彰」を受賞しました。同表彰は、認定職業訓練や技能検定の実施、技能振興の推進に関して、長年にわたって多大な貢献があり、他の模範になる事業所・団体が表彰される制度です。当社は従業員の自己啓発の一環として、技能検定受検の促進に努め、

技能向上に努めてきました。また、技能検定制度の重要性を認識し、検定会場の提供、検定委員の派遣に積極的に協力し、技能検定事業の推進に貢献していることも評価されて、今回の受賞に至りました。

「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。

第三者機関による検証

当社グループは、算定データの信頼性向上のため、温室効果ガス（GHG）排出量および取水量について独立した第三者機関による検証を受けています。

温室効果ガス排出量の検証

> 独立保証証明書_GHG／BSIグループジャパン株式会社（PDF：633KB） [PDF](#)

> 附属書A 対象拠点一覧_GHG（PDF：90.6KB） [PDF](#)

取水量の検証

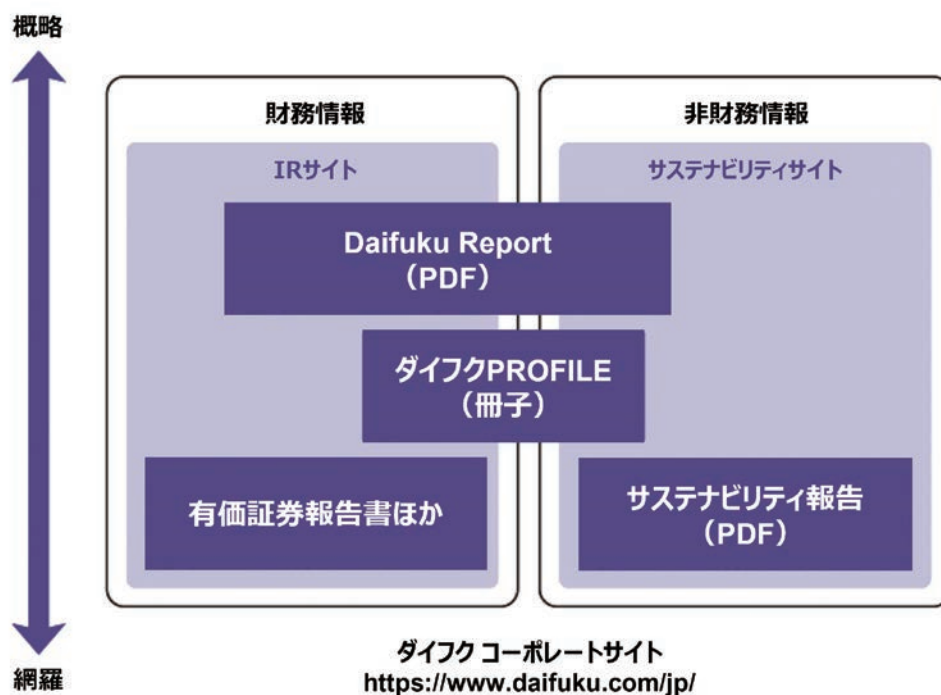
> 独立保証証明書_取水量／BSIグループジャパン株式会社（PDF：513KB） [PDF](#)

> 附属書B 対象拠点一覧_取水量（PDF：75.0KB） [PDF](#)

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2025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

2025年度（2025年1月～2025年12月）

※数値データにつきましては、2025年12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
- 自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）の提言
- 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