

# 人材

## DAIKIN'S POLICY

個性・価値観を尊重し、個人の無限の可能性を引き出し、組織と社会の力とします

### 「CSR行動計画2020」目標

ダイキンの持続可能な成長を実現するためには、企業活動の担い手である「人材」が何よりも重要です。人材育成や多様性の確保、労働安全衛生などの取り組みを通じて、従業員一人ひとりがいきいきとやりがいを持って働き、持てる力を最大限に発揮して社会とともに成長できる組織づくりをめざします。

### 2019年度実績

人材育成として、モノづくりを指導できる人材がどのくらい育ったか、多様性の確保として、海外拠点における現地社長の登用がどのくらい進捗したか、労働安全衛生として、生産拠点が安全に操業できているかを測っています

卓越技能者および  
高度熟練技能者の割合(単体)

3.2人に1人

現地人社長比率  
(海外グループ)

47%

度数率  
(労働災害発生頻度を示す指数)

1.26



## 特集

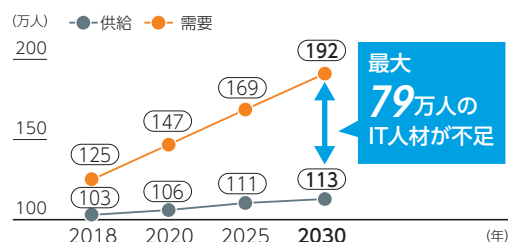
# イノベーションを創出する ダイキン独自のAI・IoT人材を育成

## Why? なぜ重要か

付加価値の高い製品やサービスの創造に  
AIやIoTの活用が不可欠だから

第4次産業革命の到来で、その核となる「AI(人工知能)や、IoT(あらゆるモノがインターネットとつながるしくみ)」を使いこなせる人材の不足が社会課題となっています。ダイキンが持続的に成長していくためにも、AI・IoTを自社の事業や技術と結び付け、より付加価値の高い製品・サービスを創造していける人材の育成が不可欠です。

### IT人材の不足に関する試算(日本)



出典：経済産業省「IT人材需給に関する調査(高位成長シナリオ)(2019年4月)」より当社作成。

## DAIKIN'S APPROACH

### 産学連携の一環として ダイキン情報技術大学を設立

ダイキンでは、AI・IoTを活用・推進していく人材を育成するため、情報科学分野を中心に包括連携契約を締結している大阪大学の全面的な協力を得て、

#### ダイキン情報技術大学の講座

##### 既存社員対象

- 「AI活用講座」(管理職対象)  
AI・IoTを用いた事業や業務改善の立案・推進を担う人材の育成
- 「AI技術開発講座」  
AI技術開発を担う人材の育成
- 「システム開発講座」  
社内システムへのAI導入に必要な開発を担う人材の育成

##### 新入社員対象

- 「AI・IoT人材育成講座」  
空調技術などがわかるダイキン独自のAI・IoT人材の育成

##### 全従業員対象

- 「AI活用講座」  
AIリテラシー向上のための啓発教育

2017年12月に社内講座「ダイキン情報技術大学 (DICT)」を開講。幅広い部門から選抜した従業員を対象に、当社独自のカリキュラムで研修しています。

研修では大阪大学の教授らからAIの基礎知識やAI技術の活用方法を学ぶ講座に加え、各部門の実際の課題にもとづいたプロジェクトベースの演習「PBL (Project Based Learning)」を取り入れることで、AI・IoTを事業開発や技術開発に生かすことができるエキスパートを育てます。

## DAIKIN'S PERFORMANCE

### 現場の課題解決に

#### AI・IoTを生かせる力を養成

2018年度からは、新入社員向けのAI・IoT人材育成講座も実施しています。新入社員のうち毎年100人が、2年間DICTでの研修に専念します。1年目で、AI・IoTの専門知識を習得するほか、空調技術をはじめとする当社のコア技術を学びます。そのうえで2年目には、開発・製造部門、営業部門などから募った80以上のテーマについて、1テーマにつき研修生1~2人が

#### PBL事例1：工場の生産効率向上

課題	製品を必要ときに必要な量だけつくる「多品種混合生産方式」では、生産計画の精度によって生産効率が左右される。しかし、計画策定は担当者の経験や過去の実績にもとづいて行われており、精度にバラつきがあった。
狙い	担当者が使いやすく、最適な生産計画の策定をサポートする分析ツールを構築。計画の精度を高めることで、生産効率を向上させ、製造コストやエネルギー使用量の抑制にもつなげる。

#### PBL事例2：ルームエアコンの販売予測

課題	製品の出荷計画は、担当者が過去の傾向などを参考にして算出した販売予測にもとづいている。しかし、実際のルームエアコンの販売台数は、天気や気温に影響されるため、正確な販売予測を立てることが困難だった。
狙い	過去の販売実績や天気予報などのビッグデータを分析。そこから精度の高い販売予測と最適な出荷計画を導き出すことで、在庫切れを防ぎ、必要ときに必要なだけお客様に製品をお届けできるようにする。

実際の現場で演習を行います。このPBLでは、さまざまな部門の担当者から現場の要望や課題を聞き出し改善することを通じて、1年目に学んだAI・IoTの知識や技術を現場で活用する力を習得します。研修終了後、研修生は培った知識やスキルを各現場で発揮するだけでなく、AI・IoTの活用を全社に推進するため、社内と社外、部門と部門をつなぐ「ブリッジパーソン」としても活躍が期待されています。

また、こうした人材が活躍するためには、社内のAI・IoTへの理解浸透が不可欠です。そのため、管理職向けの講座や全従業員対象のEラーニングを実施するなどして、社内のリテラシー向上にも取り組んでいます。



### Voice

#### 体系的AI知識をもって 高度な課題解決を

ダイキン情報技術大学校長  
(大阪大学 産業科学研究所 教授)

八木 康史氏

モノづくりや産業のさらなる高度化に向けて、AI・IoT技術は重要な鍵であり、これらを深く学び活用することが重要です。

学びの第一は、楽しさです。喜びです。新入社員にはダイキン情報技術大学の2年間を楽しむことで、体系的AI知識を身に付け、ダイキン社内の、そしてひいては社会全体の、さまざまな課題解決に寄与する「高度AI専門人材」に成長することを願っています。

## NEXT CHALLENGE

### 技術や製品・サービスを

#### AI・IoTとつないでイノベーションを創出

ダイキンは、AI・IoTを活用できる人材を、2021年度までに既存社員・新入社員を合わせて約1,000人育成する予定です。

AI・IoT人材を育成し、生産工程のスマート化や機器の故障予知、業務の効率化などを推進することはもちろん、ダイキンのコア技術、製品・サービスと組み合わせることでイノベーションを創出し、エネルギー・環境問題の解決や産業・技術のさらなる発展に貢献します。