

社会

- 068 空気価値
- 072 顧客満足
 - 072 お客様満足(CS)の追求
 - 075 製品の品質・安全確保
- 079 人材
 - 079 人材育成
 - 085 人材の多様性
 - 088 ワーク・ライフ・バランス
 - 091 労働安全衛生
 - 095 評価・処遇
 - 096 労使関係
- 097 協創
 - 097 考え方と体制
 - 098 産官学連携による協創イノベーション
 - 102 産産連携による協創イノベーション
- 104 人権の尊重
- 107 サプライチェーン・マネジメント
 - 107 責任ある調達
 - 113 取引先様との連携
- 115 ステークホルダー・エンゲージメント
 - 115 ステークホルダー・エンゲージメント
 - 116 株主・投資家との対話
 - 117 政府・業界団体などとの対話
 - 119 イニシアティブへの参画
- 121 地域社会
 - 121 社会貢献活動の考え方
 - 122 環境保全
 - 123 教育支援
 - 124 地域共生



空気価値

空気価値

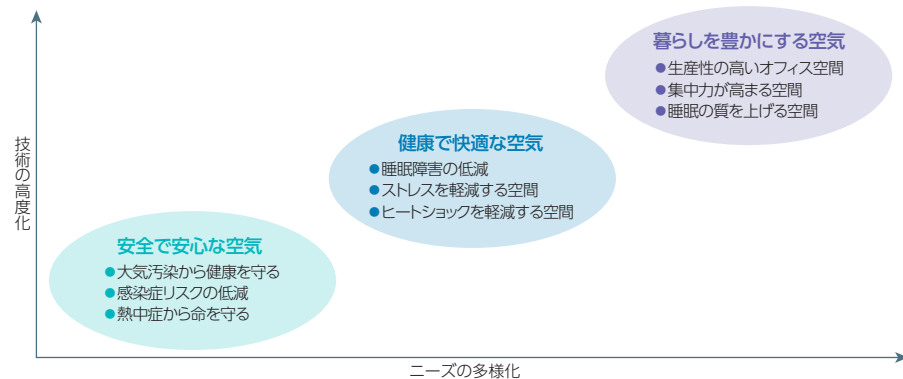
全体像

ダイキンは「空気で答えを出す会社」として新たな空気価値の探求・創造を続けています。自社の長期視点での方針である環境ビジョン2050においても、空気の力を生かした製品・ソリューションで社会課題の解決に貢献していくことを掲げ、実現に向けた施策を戦略経営計画「FUSION25」のなかで実行しています。

専門メーカーとして磨き上げてきた温度・湿度・空気清浄・気流をコントロールする技術をもとに、安全で安心、より健康で快適な空気環境を世界中に提供します。

さらに、それらの枠にとらわれない空気価値をも追求します。生産性を向上させる、あるいは心身へ好影響を及ぼすような、暮らしを豊かにする空気環境づくりにも挑戦しています。

「空気のカ」イメージ



安全で安心な空気

換気・空気清浄

2020年からのコロナ禍を受けて、効果的な換気と空気清浄が生活に必須となっています。ダイキンは保有技術を生かして高品質の換気・空気清浄を追求しています。

ストリーマ技術による新型コロナウイルスの不活化効果を確認

ダイキンは、ストリーマ放電により有害物質を酸化分解する独自のストリーマ技術によって新型コロナウイルス(SARS-CoV-2)の変異株が不活化することを大阪大学微生物病研究所と共同で2022年2月に実証*しました。新型コロナウイルスにストリーマを一定時間照射することで、各種変異株が自然減衰と比べて99%以上不活化することを確認しました。

* 本実証は、試験用ストリーマ発生装置を用いた試験の結果であり、実機・実使用環境での効果を示すものではありません。

UVストリーマ空気清浄機器4製品を発売

ダイキンは、ストリーマ技術と、ウイルス・菌の抑制効果が高い深紫外線を照射する「UVC LED」を搭載した業務用空気清浄機器4製品を2021年12月から順次発売しました。介護施設・病院、飲食店などそれぞれに適した製品をラインアップしています。



UVストリーマ空気清浄機シリーズ

ストリーマ技術

<https://www.daikin.co.jp/air/technology/our-technology/streamer>

UVストリーマ空気清浄機器4商品を新発売

<https://www.daikin.co.jp/press/2021/20211130>

産学協創で教育現場向け感染症対策の参考ガイドを策定

ダイキンは産学協創により、新型コロナウイルス感染症などの呼吸器感染症の感染リスク低減に対応する室内環境の整備方法に関して、教育施設の管理責任者向けに、工学的実証にもとづく具体的な対策案をまとめた参考ガイドを策定し2021年10月に発表しました。

学校などの教育施設では、対人距離の確保や快適性を損なわない換気が困難であるうえ、定期的な消毒にも労力がかかります。参考ガイドでは、比較的早期に導入できる実践的・具体的な対策案を提示しており、広く実行されることで、より安全・安心かつ快適な教育環境の構築につながると期待されます。

ZEHに最適な除湿機能付き外気処理換気システム「Saravia(サラビア)」

省エネ換気システム「Saravia(サラビア)」は、高気密・高断熱が特長のZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)など、比較的湿気がこもりやすい住宅空間において優れた除湿性能を発揮する製品です。全熱交換器とヒートポンプ熱交換器を一体化し、外気の温度・湿度を整えてから室内へ取り込むことで、除湿や換気による室温の変化を抑えます。除湿をルームエアコンだけに頼らず、外気を室内に取り込む段階で行うほうが、消費エネルギーも抑制できます。これらにより、住宅全体での換気・空調の消費電力量を従来の全熱交換器を使用した場合と比較して約20%削減しました。

この製品は2022年度省エネ大賞製品・ビジネスモデル部門において「経済産業大臣賞」を受賞しました。

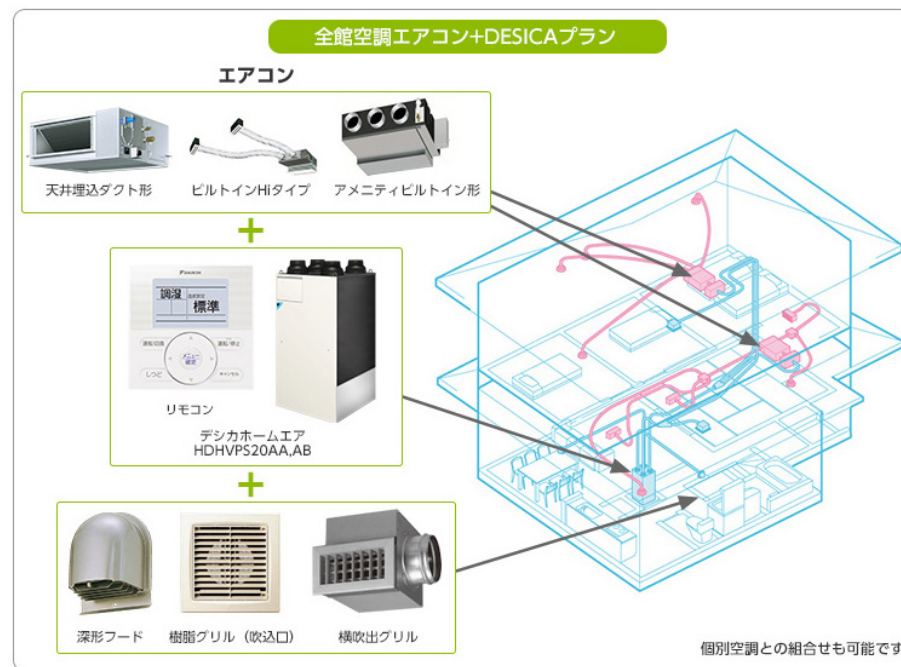


業務用・戸建て住宅用ともに高評価の「DESICA」シリーズ

「DESICA(デシカ)」は、水配管を必要とせず除湿と加湿ができる業務用の調湿外気処理機です。高顕熱形マルチエアコンと組み合わせることで、建物のZEB化に貢献しています。

新築戸建住宅向けの全館調湿・換気ユニット「DESICA HOME AIR」も、高品質な空気環境を省エネルギーで実現する製品です。エアコンを豊富なラインアップから選ぶことができ、多彩な組み合わせで温度と湿度のベストバランスを保ちます。

全館空調エアコンと「DESICA」の組み合わせ例



全館調湿・換気ユニット デシカホームエア

https://www.ac.daikin.co.jp/kanki_home/desica_home

感染拡大の防止に貢献する陰圧装置

陰圧装置は、周囲よりも気圧の低い「陰圧」という状態をつくり、気流を一定方向へ制御する装置です。感染者を陰圧状態の空間へ隔離することでウイルス混じりの空気の拡散を防ぎます。ダイキンは独自のHEPAフィルタ技術をもとに、医療現場の切迫したニーズに応える陰圧装置2製品を2020年5月に上市。その後、医療従事者の声に応じて必要ときに短時間で組み立てられる「折畳み式陰圧ブース」も発売しました。



アルミフレームを使った「折畳み式陰圧ブース」

大気汚染の抑制

ダイキンは、2007年からフィルタ事業のM&Aを進め、技術領域を拡大してきました。集塵や空気清浄に力を発揮するエアフィルタ技術を生かして、室内空気環境の改善に貢献。加えて、工場・発電所などで発生する有害物質を除去する大型集塵システムを供給するなど、大気汚染の抑制にも貢献しています。



大型集塵システムの使用イメージ

新ビジネスモデル

空調に関する世界中のあらゆる課題解決に貢献していくために、ダイキンは新たなビジネスモデルの創出・活用にも注力しています。空調機を購入・所有しなくても求める空気環境を利用できるサービスを事業化しています。

タンザニアでのサブスクリプション式エアコン事業

ダイキンはタンザニアにおいて、小規模のオフィス・店舗や一般家庭に高効率エアコンを導入しています。アフリカの未電化地域でIoT技術を活用した電力サービス事業を展開するWASSHA株式会社との合併会社「Baridi Baridi株式会社」を2020年に設立。モバイルアプリを活用したサブスクリプション式エアコンの本格販売を2021年10月に開始しました。2023年3月末時点で約900台を導入しています。



家屋への室外機取り付け

📄 2019年度の特集「新価値創造—協創イノベーションでアフリカに健康で快適な空気・空間を提供」

https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/new/pdf/feature2019/value.pdf

📄 Baridi Baridi株式会社

<https://baridibaridi.com/>

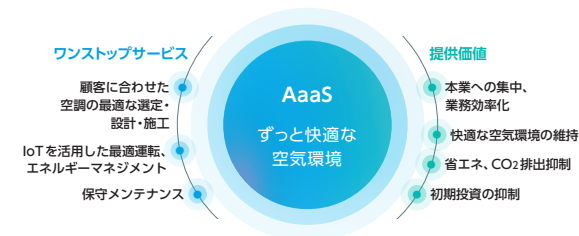
エアコン導入・運用管理のワンストップサービス「AaaS」

ダイキンは、PaaS*型の新サービス「AaaS (Air as a Service)」を三井物産株式会社と協業で開発し、2018年から提供しています。AaaSとは、空調機を購入することなく月額制で利用できる空調サービス。機器の選定・施工から最適運転、エネルギーマネジメント、保守メンテナンスまでをダイキンがワンストップ体制で受け持ちます。契約期間中は、故障予知による予防的メンテナンスで空調の安定稼働を保証。不具合が起きた場合も修理費がかからないよう、法定の点検などもダイキンが実施します。これにより、お客様は空調の初期導入費用を抑え、かつ電力消費・運用管理にかかる費用と人的労力を継続的に削減できます。2022年度末時点で40件以上の成約を得ています。

* PaaS (Product as a Service) : 製造業のサービス化。インターネットを經由して提供される「コト」サービスであるX as a Serviceの一つ。

AaaSの提供する価値

最小の電力・労力・費用で最大の快適さと安心感を提供



📄 2020年度の特集「新価値創造—モノからサービスへ—快適な空気環境を最良の形で提供」

https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/new/pdf/feature2020/value.pdf

📄 エアアズアサービス株式会社 (AaaS)

<https://airasaservice.com/>

「暮らしを豊かにする空気」への挑戦

ダイキンは、心も体も健やかになり、勉強や仕事がかどり、家族や仲間に笑顔があふれる空気の可能性を追求しています。未来を見据え、人々の暮らしを豊かにする新たな空気の価値創造に挑戦しています。

人々の活力を高める仮眠環境づくり

睡眠不足に起因する生産性低下への対策として、ダイキンは日中に効果的な短時間睡眠をとれる空気環境づくりに取り組んでいます。電気通信大学の研究室と共同で、日中の仮眠における最適温熱制御について研究。2年間の検証を経て、2022年から実用化を見据えたオフィス環境での実証実験を続けています。

活力ある働きにつなげる目的で、仮眠を奨励するオフィスも増えています。ダイキンは、睡眠の質を高める製品を拡充することで、働く人々のパフォーマンス向上をサポートしていきます。

📄 2021年度の特集「空気価値—人々の活力を高める仮眠環境づくり」

https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/new/pdf/feature2021/air-pdf

人の健康や活力に貢献する酸素濃度コントロール

酸素濃度をコントロールする技術を生かして、さまざまな空気環境づくりに取り組んでいます。短時間で高い運動効果が得られる低酸素空間、学習効率を高めるための高酸素空間など、人々が心身ともに健やかで活発でいられるための空気環境の提供をめざしています。

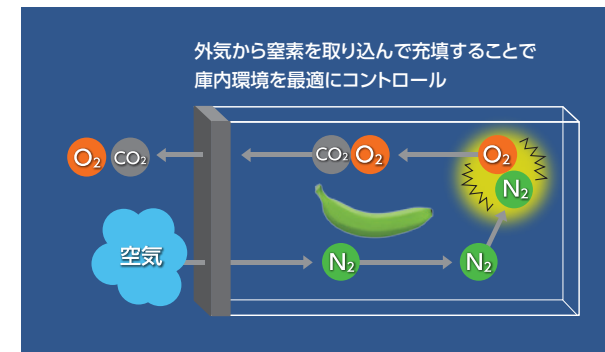
📖 027 特集 空気価値 現代人の運動習慣づくりを空気のパワーでサポート

生鮮食料品の流通を支える冷凍・冷蔵技術

マイナス30℃からプラス30℃までコントロールできる冷凍・冷蔵技術で、世界の食品流通を支えています。

海上コンテナ用冷凍冷蔵機はきめ細かな温度制御に加え、2015年には独自のActive CA技術を付加。コンテナ内部の酸素・二酸化炭素量を最適に調整することで、野菜や果実の呼吸を抑制し、成熟を遅らせる機能を備えました。長期間の輸送で発生する食品ロスの削減に貢献しています。

Active CA技術のしくみ



📄 「もっと新鮮に」をDAIKIN ACTIVE CAで

https://www.ref.daikin.com/-/media/Project/Daikin/ref_daikin.com/site222/wp-content/uploads/2018/05/180509_ACTIVE_CA_leaf_jp-pdf

顧客満足

お客様満足 (CS) の追求

基本的な考え方

ダイキンは、グループ経営理念で「お客様自身も気づいていない『次の欲求』や『夢』を見つけ出し、新たな価値を創造する」を掲げています。高品質の製品、素材、サービスを提供するだけでなく、積極的なソリューション提案をしていくことで、お客様にとっての利便性と快適性を高め、満足度の向上につなげたいと考えています。

お客様満足を追求する体制の拡充

多様化するお客様のニーズに応え、社会に貢献する新しい価値を生み出すためには、ダイキンが持つコア技術「インバータ技術」「ヒートポンプ技術」「フッ素化学技術」を徹底的に高度化し、世界No.1の技術力を構築していくことが重要です。さらに、そこに情報通信技術、センサー技術、先端材料・加工技術、空気質改善技術といった世界最先端技術を融合させることで、新しい顧客価値を生む商品・サービスを創出する、いわゆる「モノ+コトづくり」に挑戦していく必要があります。

このような認識のもと、ダイキンは2015年11月に新たな価値創造をめざすコア拠点「テクノロジー・イノベーションセンター (TIC)」を設立しました。TICおよび中国・欧州・北米のR&Dセンターを筆頭に、世界6地域34カ所に開発拠点を構築しています。各地域の文化や価値観を理解し、かつ各地域でのニーズを的確・迅速に把握して商品開発に

生かしています。

また、ダイキンは世界に110カ所以上の生産拠点を設け、170カ国以上で事業展開しています。各地のニーズに即した製品をお客様に近い最適地で生産し、安定的に供給しています。

イノベーションの創出をけん引する人材の育成も進めています。2017年12月に「ダイキン情報技術大学」をTIC内に開校し、AIを用いた技術開発や事業開発を担える人材を継続的に育成しています。

グローバルでの生産拠点・開発拠点

生産拠点

110 カ所以上

(2023年3月)

研究開発拠点

50 カ所

[029 特集 人材 DX人材を育成し事業の変革を加速](#)

[テクノロジー・イノベーションセンター \(TIC\) については下記参照](#)

[097 社会 協創 考え方と体制](#)

サービス満足度の向上

世界各地でサービス体制を構築

ダイキンは、エンジニアの技術力や対応レベルを高め、お客様の満足度向上につなげたいと考えています。

日本では、お客様からのすべてのご相談を、総合窓口であるダイキンコンタクトセンターが24時間365日体制で受け付けています。海外でもコールセンターやWEBサイト、アプリなどによるサービス体制を整え、「速さ・確かさ・親切さ」をスローガンに多様なご要望に応えています。



総合カスタマーセンター(中国)

サービス満足度の把握

ダイキンは毎年、お客様のサービス満足度を調査・把握しています。例えば、日本ではアフターサービスでのお客様対応についてアンケート調査を実施。2022年度は総合満足度 (CSI) で過去最高の評価を得ました。また、CSI目標4.40以上を業務用・家庭用ともに達成したサービスステーションが前年度比で7拠点増えました。

お客様満足度、総合満足度については下記参照

[152 資料編 ESGデータ 社会 顧客満足](#)

サービスエンジニアの育成

サービスエンジニアに対し、空調サービス品質の基礎研修のほか、各階層や職種別にさまざまな研修や講習会、資格取得教育を実施しています。

例えば、国内では4年間の研修プログラムを提供する「サービス大学」を運営しています。また、サービスエンジニアを対象とした評価試験を実施し、一定水準以上の技術力を認められない者は一人で修理作業を行わないようにルール化しています。的確で確実な現場作業を行う技能力の向上にも努めています。

サービスエンジニアのなかでも高いレベルにある者を認定する制度も設けています。2021年度に、評価指標(KPI)を設定して定量的に評価・認定する新制度を制定。新制度において、のべ250人以上をプロフェッショナルエンジニアとして認定しました。また、特定機種に精通したエンジニアの育成を図るスペシャリスト認定も開始しています。

海外でもダイキンサービス技術認定制度を制定し、2022年度に米州、アジア・オセアニアで認定試験を実施しました。今後、他地域へも展開して技術レベルの可視化と向上に取り組みます。また、日本のサービスエキスパートが各地へ赴いてキーマンを育成し、自国内で継続して人材を指導できる基盤を整えています。

事例：ダイキンサービスオリンピック、サービスアワード

2016年に開催した第1回サービスオリンピックを皮切りに、世界各地でサービスエンジニアが切磋琢磨する技能大会を開催しています。2024年度に第2回サービスオリンピックを開催する計画です。また、日本では全国のサービスステーションがチーム制で「速さ・確かさ・親切さ」などを競い合う「サービスアワード」を毎年開催しています。

据付品質向上のための教育体系

当社エンジニアおよび販売店様の施工技術やサービス技術を高めるために、据付工事に関する研修所を国内7カ所に設けています。2021年度に「研修プラザさいたま」を新設し、冷熱空調需要の増加が著しい埼玉・神奈川エリアから多くの受講を促して基礎・施工関連の講習を開始しました。

研修制度については、ステップアップ研修と資格取得・資格試験準備コースなど全74コースを整備し、順次拡充しています。2022年度は、カーボンニュートラルの実現に寄与するため、エコキュートの拡販を促進する人材育成カリキュラムを重点的に開発しました。



販売代理店様向けの技能研修

研修手法のDX開発拠点「研修Lab」

DXを中心とした新たな研修手法の開発拠点として、2022年度に当社臨海工場内に「研修Lab」を開設しました。据付工事のオンライン講習会、設備のリモート操作が検証できる研修設備など、DX技術を活用して場所や時間にとられない研修の形を開発していきます。

顧客ニーズの把握と反映

世界でマーケティングリサーチを展開

世界各地の開発拠点で市場の最新動向を調査しています。気候などの地域特性の把握も重視しており、例えば、旭川ラボでは寒冷地のデータを取得するフィールド機を設置しています。また、新しいビジネスや技術の探索に向け、シリコンバレーや深圳でオープンイノベーション・ラボを活用して現地のベンチャー企業・スタートアップ企業と連携。日本でも複数の大学と連携しています。

お客様一人ひとりとのコミュニケーションを通じた情報収集、ニーズの把握・理解にも力を注いでいます。ショールームを対面形式・オンライン形式でそれぞれ設けるほか、製品についてご意見をいただくアンケート調査を継続的に実施しています。

📄 2018年度の特集「顧客満足—多様な地域ニーズに素早く応えるグローバル商品開発体制」

https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/new/pdf/feature2018/cs-pdf

体験型ショールーム「ダイキンソリューションプラザ」

お客様の「次の欲しい」を先取りするため、商品開発者や技術者が、お客様と直接コミュニケーションを深めることが不可欠です。実際の製品やエネルギーマネジメントシステムをご覧いただきながらコンサルティングを行うソリューションプラザを、東京・大阪・上海・ニューヨーク・イスタンブールなどに開設しています。

オンラインショールーム「バーチャルフォーハ」

日本においては、2020年からWEBサイト上のオンラインショールーム「バーチャルフォーハ」を運営しています。お客様のお悩みやお探しの製品に応じた動画を視聴できるほか、「オンライン空調相談」で専門スタッフに直接相談することも可能です。また、オンラインで製品を見学いただける「オンラインLIVEツアー」など、フォーハを身近に感じていただける取り組みが定着してきました。

今後もより多くのお客様にダイキンから最新のご提案を続けていきます。



ダイキンソリューションプラザ「フォーハ大阪」

[ダイキンソリューションプラザ「フォーハ」](https://www.ac.daikin.co.jp/fuha)

<https://www.ac.daikin.co.jp/fuha>

アンケート結果を製品・サービスの向上に反映

各部門で、WEBアンケートなどを通じて製品に対するお客様のご意見を収集しています。製品を購入されたお客様にご案内する会員数約75万人のダイキン会員サイト「CLUB DAIKIN」においてもアンケート調査を実施しています。

収集したお客様の声を商品開発に反映

製品事例：「risora(リソラ)」

「リノベーションで部屋をおしゃれにしたいのにエアコンだけはどうしてもない」というお客様の声に応え、インテリアと調和するデザインの「risora(リソラ)」を2017年度に開発しました。奥行185mmという薄さと充実した機能を両立し、2018年度にフロントパネルを600色から選んで塗装できるオプションを追加。2023年3月に、お客様自身で正面パネルを交換できる新モデルを発売しました。



デザインと機能性を両立する「risora」

ユニバーサルデザインの導入

誰にでも使いやすい商品を開発

ダイキンは、できるだけ多くの人が使いやすい商品を開発するためにユニバーサルデザインの考え方を開発に取り入れています。ダイキン工業は、ユニバーサルデザインとはそれを使うあらゆる人への配慮を怠らないという、モノづくりの発想そのものであると捉え、この考え方が当然のこととして開発に生かされるよう、地道な努力を続けていきます。

ユニバーサルデザイン活用事例は下記参照

[ワイヤードリモコン\(業務用\)](https://www.ac.daikin.co.jp/remocon_pa)

https://www.ac.daikin.co.jp/remocon_pa

化学部門の取り組み

化学部門では「品質向上」「安定供給」「コミュニケーション」「お客様のニーズへの対応(新商品開発)」「環境対応」を満足度向上のポイントと定め、お客様満足度に関する情報を継続的に評価、改善しています。

製品勉強会と各種交流会を開催

フッ素化学製品は、高機能・高性能な材料であるため、加工方法が特殊な場合があります。お客様を訪問しての説明だけでなく、グローバルで商品説明会や技術セミナー、当社設備を使った加工方法の製品勉強会「フッ素塾」を定期的に開催。また、中国深圳のDAIKIN Dream Galleryでは製品だけでなく機能もわかるショールームを開設しています。

製品特性、応用分野など幅広い知識を共有

化学部門の営業担当者には、お客様である企業の研究者や開発担当者が求める機能をヒアリングして、最適な製品を提案する力が求められます。お客様の業態に応じて、製品の持つ機能を発揮させるための加工方法、添加量、温度など多種多様な知識が必要となります。

そこで、月に1回の営業・研究・製造一体の会議や研修会を通じ、営業情報だけでなく、製品知識や関連法規・特許の情報も共有しています。具体的な用途、採用事例の紹介やお客様のニーズを伝えることで、商品開発、用途開発に生かすとともに、開発商品の特長を深く理解することで、お客様への新たな提案にも役立てています。

[フッ素化学](https://www.daikinchemicals.com/jp.html)

<https://www.daikinchemicals.com/jp.html>

顧客満足

製品の品質・安全確保

基本的な考え方

安全で高品質な製品・サービスの提供

ダイキンでは、「最高の信用」「進取の経営」「明朗な人の和」の社是のもと、お客様の「次の欲しい」を先取りした、安全で高品質な製品・サービスの提供に努めています。

品質マネジメントシステムを確立し、製品の設計から、製造、販売、アフターサービスに至るすべてのプロセスにおいて、製品の安全性と高品質確保のための取り組みを実行します。

品質マネジメントシステム

開発・調達・製造の各プロセスで管理を徹底

ダイキンでは、各生産拠点でISO9001の認証を取得し、それにもとづく品質マネジメントシステムを構築しています。製品の品質レベルを維持管理し、開発・調達・製造のあらゆる部門で管理を徹底しています。さらに、生産委託取引先様も巻き込み、品質向上に取り組んでいます。

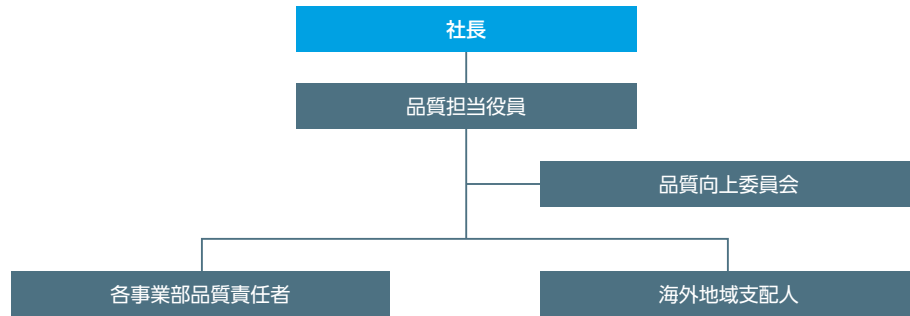
品質マネジメントシステムの各側面については、事業部ごとに内部監査を行い、運用状況を評価し、実践・評価・改善を続けています。さらに、毎年、グループ年頭方針にもとづいて事業部ごとの品質重点施策と目標を策定し、これをもとに品質プログラム(年度計画)を立て実行しています。仕様改善や作動不良の低減などに取り組んだ結果がコストダウンにつながっています。

各部門での取り組み

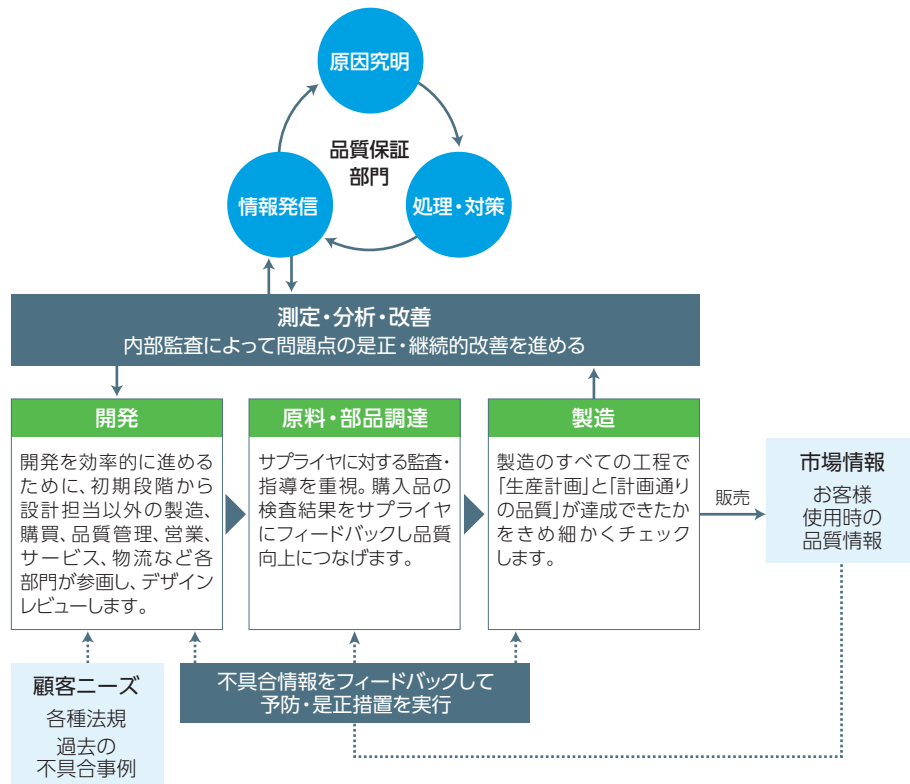
品質プログラム

空調部門	<p>「お客様の期待に応えるダイキン品質を構築」することをめざし、以下に取り組んでいます。</p> <ul style="list-style-type: none">市場での運転データ収集の高度化による「シミュレーション技術」の向上と「設計基準」の見直しAI活用による市場情報分析スピードの向上設備起因によるロット不具合の未然防止の実行ヒューマンエラーによる不具合の流出防止の実行サプライヤとの協創の取り組みを通じた購入品品質の強化
化学部門	<p>お客様の期待に応えるため、さらなる品質向上と安定供給を行います。品質異常によるムダを排除するために、製造工程で良品となる条件が設定・管理できていることの確認を強化しています。総合品質力アップを意識し、需要が低迷してもお客様離れがないように信頼される品質力をつけていきます。</p> <ol style="list-style-type: none">商品力アップ：お客様のニーズを的確に把握し、他社との品質の違いを調査して、品質改善を実行しています。異常ゼロに向けて：運転・設備起因撲滅と教育（作業者のリスク抽出力アップで作業環境を含めた設備の管理手順のブラッシュアップ）、傾向管理による早期処置で不良撲滅を実行しています。工程のつくり込み強化：グローバルで生産性向上と品質向上の両立をめざした取り組みを継続的に実行しています。

品質管理体制



品質保証プロセス



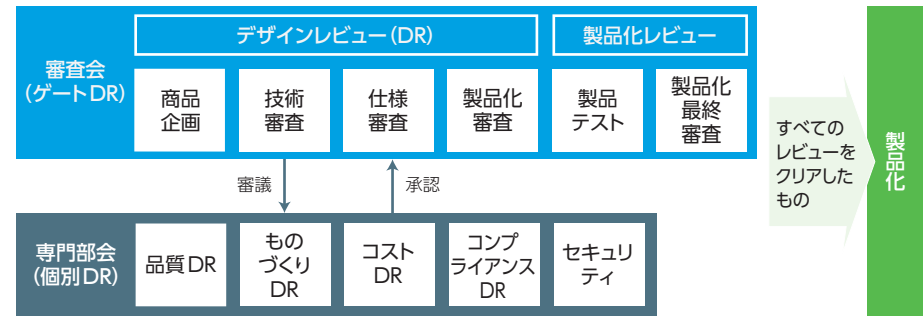
品質向上に向けた取り組み

デザインレビューのすべての基準をクリアしたものを製品化

空調部門では、デザインレビュー*を細分化・厳格化し、開発部門の責任者が「品質」「ものづくり」「コスト」「コンプライアンス」「セキュリティ」の五つの観点から社内基準への適合を審査しています。「セキュリティ」項目は、当社製品に対する情報セキュリティリスクの高まりを受けて、2020年度に新しく追加したものです。

* 開発する製品の設計品質や、それを具現化するための各プロセスの品質について、客観的に評価・改善点を提案し、品質が十分なものを次の段階に進めていく組織的活動の体系。

品質向上のための開発プロセス(空調部門)

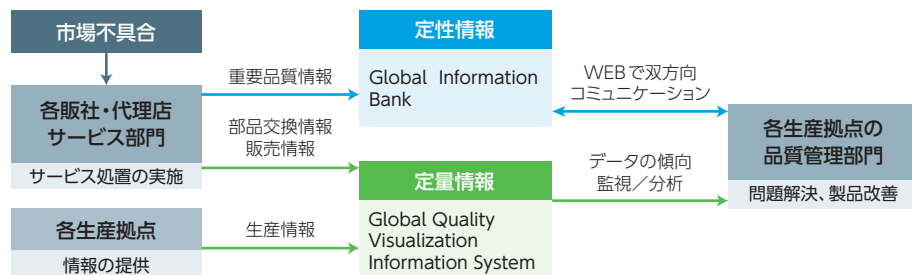


化学部門では、「開発テーマの立案」「技術確立」「事業性確立」「量産化」の四つのステージでデザインレビューを実施する「4層管理」にもとづいて審査を実施。「技術検証」「品質」「モノづくり」「コスト」「法規」に加え「安全」「環境対応」等の複数観点から設計を検証します。各ゲート通過要件を満たしているかは、製造、品質保証、資材等の関連生産部隊と協議し課題を早期に解決することで、手戻りのない開発をめざします。

お客様情報・製品情報の把握

グローバル市場でのお客様情報・製品情報を二つのシステムで収集し、現地での問題解決促進と製品改善につなげています。

情報共有による問題解決のしくみ



製品事故発生時に迅速に対応できるよう手順を整備

ダイキンは、予測しうる誤使用、推奨範囲外での運転、作業の不具合などがあつたとしても、お客様に被害を与えないよう、また、万一製品安全に関する事故が発生した場合にも、その被害を最小限に止められるよう、安全性基準および設計基準を定めています。万が一、製品に事故が発生した場合には、迅速に対応し、お客様や社会への影響を最小限に抑えるよう体制を整えています。

また、軽微な製品事故の原因を究明するなかで、重大事故につながる可能性がないかを調査し、事故の発生を未然に防いでいます。さらに、調査結果は次の商品開発に反映させています。

2022年度のリコール件数は、0件でした。

📄 大切なお知らせ

<https://www.daikin.co.jp/taisetsu?ID=daikintop>

取引先様との連携

取引先様と連携した製品の品質向上・安全性確保については下記参照。

📖 113 社会 サプライチェーン・マネジメント 取引先様との連携

製品安全に関する方針

製品安全に関する方針は下記参照。

📖 176 資料編 方針・規程・ガイドライン 製品安全自主行動指針

グローバル製品安全性基準

製品が正常に使用されている場合はもちろん、異常な使用状態でも安全に運転できることや、万一事故が発生した場合、その被害を最小限にすることを目的に、製品の安全性に関するグローバル共通の基準「グローバル製品安全性基準」を策定し、安全設計を強化しています。

発火、感電、爆発などの安全性にかかわる基準はグローバル共通とし、事故を起こさない安全設計と、事故を最小限にとどめる二重の安全設計を義務付けています。

安全性確保に向けた取り組み

使用方法を的確にわかりやすく説明

消費生活用製品安全法では、家電製品の事故を未然に防止するために、安全配慮設計や、消費者への情報提供・注意喚起が求められています。

ダイキンではフェイルセーフの考えのもと、お客様の安全を最優先に設計するとともに、デザインレビューによって安全性の確保をチェックする体制を整備しています。

また、消費者への情報提供として、すでに販売している製品の機種名と生産年リストをWEBサイトに掲載しています。「電気用品安全法技術基準省令」にもとづき、対象電気用品である住宅用エアコン、換気扇には「設計上の標準使用期間」に関する注意喚起表示をしています。

情報ツールの最適化

ダイキンでは安全な使用方法を消費者に的確にわかりやすく伝えるよう努めています。

製品本体や取扱説明書、据付説明書、梱包材の記載内容について、一般財団法人家電製品協会の「家電製品の安全確保のための表示に関するガイドライン第5版」や、一般社団法人日本冷凍空調工業会の「表示実施要領」の改訂版など、業界の推奨するガイドラインに準拠した表示をしています。

さらに、取扱説明書は、読みやすさ、わかりやすさ、探しやすさを重視し、設計、品質管理、サービス、営業などの各部門と協力しながら作成し、お客様の疑問をすぐに解決できる説明書となるよう工夫しています。例えば、取扱説明書のみではお客様自身で正常・異常を判断できないような運転状態でも、自己解決できる手段としてサポートサイトに「動画でサポート」ページを開設して、WEB動画マニュアルを公開しています。

人材

人材育成

基本的な考え方

ダイキンはグループ経営理念に「一人ひとりの成長の総和がグループの発展の基盤」と掲げ、「人は仕事の経験により成長するもの」という考え方のもと、OJT*を軸とした人材育成を展開しています。当社の戦略・事業の方向性、時代変化も踏まえ、AI分野の技術開発などを担う人材を育成する社内講座、若手をグローバル人材として育成する「海外拠点実践研修」など、多様な育成策を展開しています。

また、当社グループの成長・発展を支えるグローバルビジネスリーダーを一人でも多く輩出するため、各地域・拠点における経営幹部育成策や次世代リーダー育成策を強化し、経営幹部・リーダーの育成にさらに磨きをかけています。

* 実際の仕事を通じて、仕事に必要な知識・技術・技能・姿勢などを修得させる手法。

教育施策

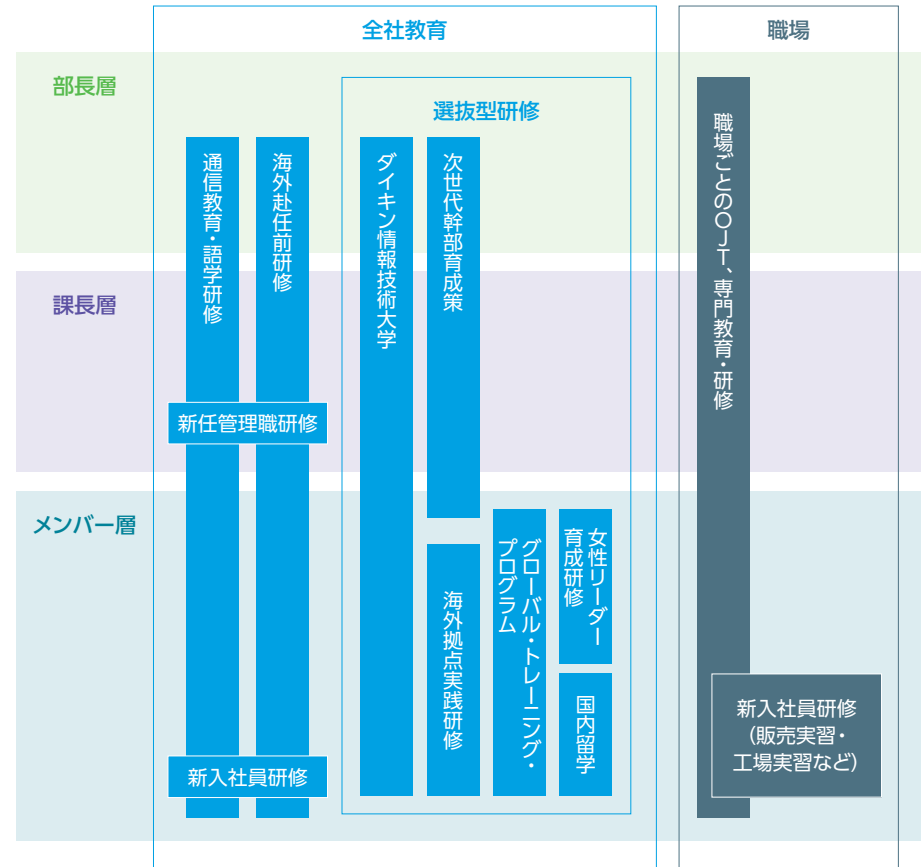
グループ経営理念を実践できる人材を育成

グローバルでの事業展開が加速し、変化への対応が求められるなかで、「当社グループの理念を理解・実践する」とともに、「異なる価値観を持つ人材をまとめるリーダーシップ・マネジメント力」や「未来を志向し、自ら問いを立てる力」を持った人材の育成を進めています。

研修施設「ダイキンアレス青谷」「オー・ド・シエル蓼科」を活用し、幹部研修、技術・技能研修など、育成機会を充実させています。

また、グローバルな採用力の強化、国・地域を越えた人材の配置、競争力ある評価・処遇制度の構築など、人材力の強化を加速する人事制度の構築や、部門・拠点間のコミュニケーションの促進などを図っています。

教育体系図



主な研修プログラム

研修名	目的	2022年度実績
新入社員研修	<p>「社会人の基本」「当社の事業」「実践的な仕事のスキルやマインド」を学ぶ。 求める社員像・人を基軸におく経営について理解を深め、学生から社会人になる節目に自分を成長させるためには何が必要かを考え、会社生活での「決意」「目標」につなげる。 期間：入社式以降1カ月半 (グローバル研修所「ダイキンアレス青谷」での5泊6日の新入社員合宿研修も含む) 【テクノロジー・イノベーションセンター研修の目的】</p> <ul style="list-style-type: none"> ダイキンが大切にしている「人に対する考え方」を理解すること。 これからの会社生活、ひいては人生をたくましく生きていくために、これだけは大切にしたいというもの、何か糧になるものを一つでも多くつかんでほしい。 	<p>新型コロナウイルス感染症拡大による感染対策および、組織説明などのインプット講義の効率化のため、ITツールを活用した在宅・オンラインでの研修をミックスして実施。また、新テーマとしてグローバルビジネスで活躍するための「グローバルマインド研修」「レジリエンススキル」「DX」に関連した研修を実施(対象：新卒289人)。 合宿研修は、新型コロナウイルス感染症拡大前(2021年以前)は、ダイキンアレス青谷での5泊6日宿泊型研修を実施していたが、それを中止し、テクノロジー・イノベーションセンターでの3日間日帰り型研修を開催。328人(新卒採用289人、キャリア採用39人)を対象に、全社各部門の先輩社員136人も参画し、求める社員像・人を基軸におく経営について理解を深めるためのディスカッション中心の研修を実施。</p>
海外拠点実践研修	<p>グローバルに通用する人材を育成するため若手メンバーを海外派遣。 通常の海外出向とは異なり、現地の販売代理店・取引先、事業提携先、大学などにおいて実践的なテーマを持ち、既成概念に捉われないチャレンジ精神と異文化のなかでのコミュニケーション能力を身に付ける。 期間：海外に1年から最長2年間</p>	<p>2022年度実績：32人 1999年度からの累計派遣人数：411人</p>
海外人材対象の「グローバル・トレーニング・プログラム」	<p>海外の若手従業員を研修生として日本に受け入れ、技術・品質・生産技術などへの理解を深め、各国・各事業での業務に役立てる。</p>	<p>2015年度から2022年度までの累計研修生人数：34人</p>
国内留学	<p>国内の大学に若手従業員を派遣し、技術力の向上、MBAの取得、視野の拡大、幅広い人脈の構築をめざす。</p>	<p>豊田工業大学に5人、国際大学MBAコースに1人派遣</p>

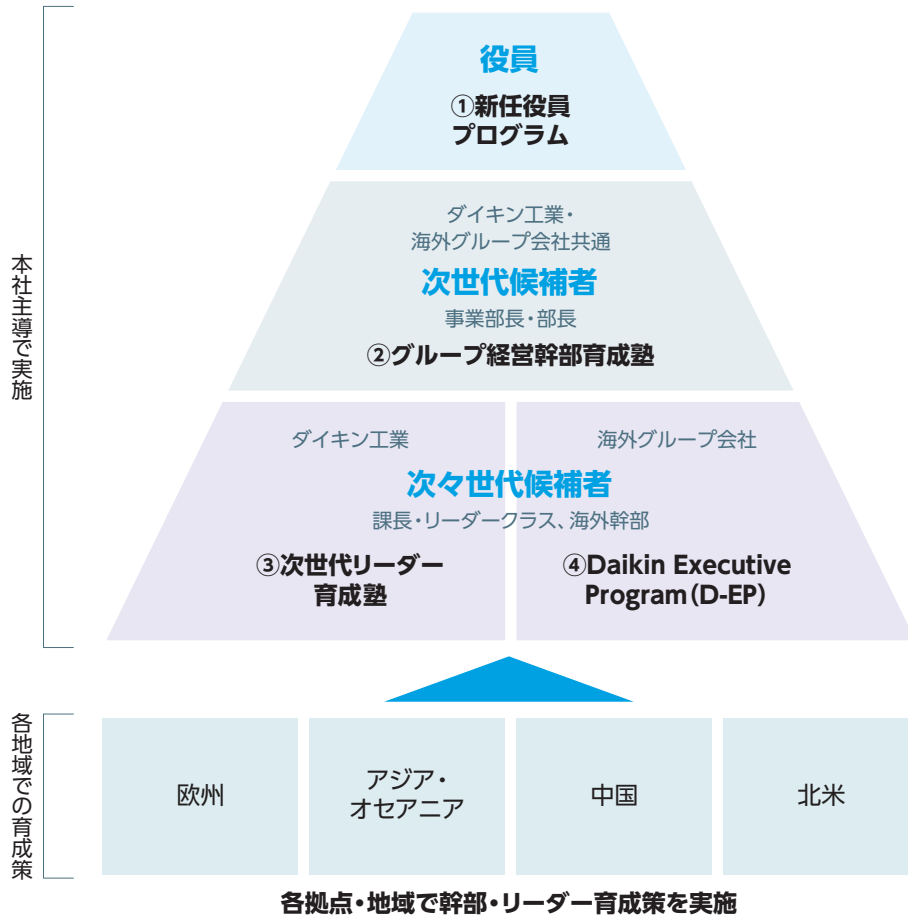
グローバルでの次世代幹部・リーダーの育成

グループ全体での育成

当社の将来の成長・発展を担う経営幹部・ビジネスリーダーをグループ全体で育成しています。

育成対象を役員、事業部長・部長クラス、課長・リーダークラスの3層に分け、それぞれ専用の育成プログラムを実施しています。

次世代幹部育成策の全体像



次世代幹部育成プログラム

プログラム名	対象者
①新任役員プログラム	新任役員
②グループ経営幹部育成塾	事業部長・部長クラス (ダイキン工業・海外グループ会社より)
③次世代リーダー育成塾	課長・リーダークラス (ダイキン工業より)
④Daikin Executive Program (D-EP)	海外拠点の幹部・管理職 (海外グループ会社より)

各地域・拠点での育成

事業の発展を人材面から加速すべく、各地域・拠点での幹部・リーダー育成策も実施しています。

2022年度は次の施策を各地で実施しました。

2022年度実施内容

育成策	内容
アジア・オセアニア地域の 横串研修	<ul style="list-style-type: none"> ・第6期YSSA(Young Shining Star Academy)開催 コロナ禍で実施を見合わせていた若手優秀層の育成のための選抜研修を3年ぶりに再開。第1セッション(2022年1月)、中間セッション(5月)はオンライン開催となったものの、第2セッションはバンコクでの対面研修が実現。第2セッションには、グローバル戦略本部担当副社長、人事本部長も参加し、講話、理念・人基軸セッションを実施。副社長講話には、R-EDの受講生も対面とオンラインで参加。最終日の個人発表には、オンラインで直属の上司も参加し、対面とオンラインの良さを融合させた内容となった。 ・第2期、第3期R-ED(Regional Engineer Development) Programの実施 第2期の最終セッション(1月)をオンラインで開催。第2期は残念ながら、全セッションがオンライン開催となった。 第3期は、キックオフ(6月)、第1セッション(7月)、第2セッション(8月、9月)はオンラインで実施。第4セッション(11月)はダイキン工業で対面開催となった。人事本部長が、理念・人基軸セッションで登壇。第4セッションには、第2期のMVPチームも招待し、3日間の全プログラムに参加。先輩として、検討テーマなどにもアドバイスをを行った。最終セッションは2023年2月に開催。
アジア・オセアニア地域の 空調部門の経営幹部候補の 早期育成	<ul style="list-style-type: none"> ・Advanced Leadership Program, Emerging Leaders Programの実施 コロナ後のR-DEP(マネジメント層の選抜研修)再開を見据えて、R-DEP受講生となりうる人材育成を希望国で開催。プログラムは各社長の問題意識に合わせてカスタマイズ。2022年は、タイで9日間(ダイキンインダストリーズタイランド社、ダイキンコンプレッサーインダストリーズ社、サイアムダイキンセールス社、ダイキンエアコンディショニングタイランド社)、ダイキンエアコンディショニングベトナム社で11日間実施済。ダイキンエアコンディショニングインドネシア社で11月にスタート。
マネジメント研修支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイキンインダストリーズチェコ社 マネジメント道場(11月実施) ダイキンインダストリーズチェコ社の次長職以下の全マネージャーを対象としたマネジメント道場の実施(6回目、参加者25人)。3年ぶりに外部施設で2日間の集合研修を開催。テーマは「エモーショナル・レジリエンスを高め、部下をリードする」。 ・ダイキンインダストリーズタイランド社 マネジメント道場(1月、2月実施) 2021年に開始したマネジメント道場の続きのセッション。アシスタントマネージャー、マネージャークラス26人が参加。 ・ダイキンエアコンディショニングシンガポール社 Skills for Executive Program(3月実施) 毎年開催しているアシスタントマネージャー未満の若手対象のスキルアップトレーニング。参加者24人。 今回は「説得力のあるビジネスコミュニケーション」「プレゼンテーションスキル」「チームビルディング」がテーマ。 ・サイアムダイキンセールス社 問題解決ワークショップ(7月、8月実施) 問題解決の手法を学び、サイアムダイキンセールス社のトップマネジメントが一体となって会社の課題に取り組み、成果創出ができることを目的としたワークショップを開催。 次長職以上の14人参加。
米国の幹部・リーダー育成 プログラム	<p>米国では、同国に拠点を置く複数社の管理職を対象にした幹部・リーダー育成策として「Unlimited Potential Program」を実施。 「人を基軸におく経営」にもとづくリーダーシップを考えるプログラムを中心に各期約20人とし1週間にわたるセッションを3回行い、3期分を完了。 第4期以降、2グループ(計40人)を隔週で同時に研修することにし、事業拡大のスピードに合わせ、より多くの管理職の育成に取り組んでいます。</p>

モノづくり人材育成

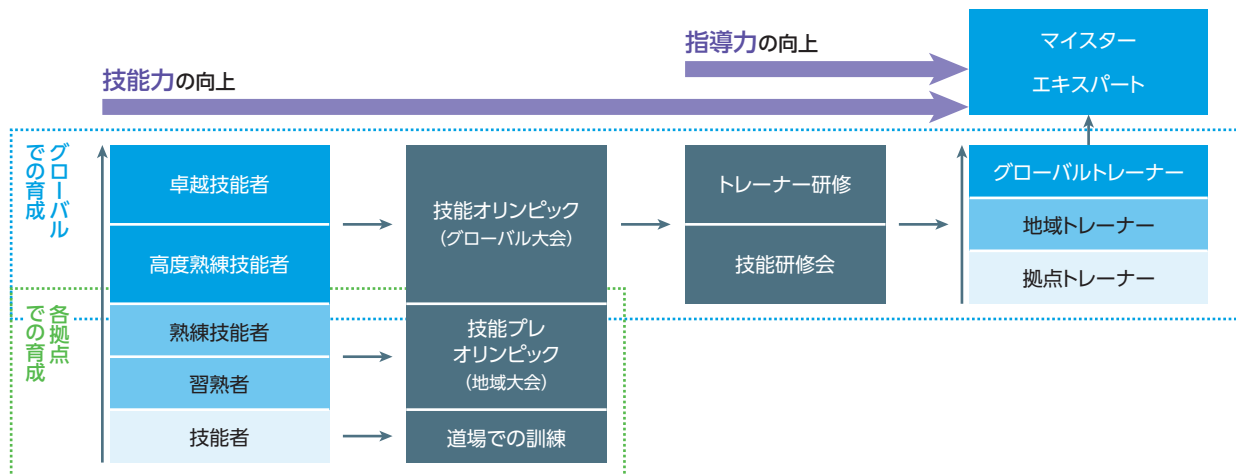
海外へ技能を伝承する卓越技能者および高度熟練技能者の育成に注力

ダイキンはモノづくりの基本となる技能を伝承する人材の育成にも取り組んでいます。ろう付け、普通旋盤加工、板金加工、金属塗装、アーク溶接、金型、仕上げ加工、フライス加工、機械保全、化学プラントオペレーションの戦略技能職種はモノづくりの基本であり、生産ラインが自動化されても人の手で行えるよう伝承していかなければなりません。技能の伝承を通じて技能者が自らの仕事に情熱や誇りを持ち、自主的に品質改善へ取り組むことが継続的な品質向上につながるからです。

ダイキンは、全社的な技能伝承委員会を発足し、高い技能と知識、指導力を持つ「卓越技能者および高度熟練技能者」を育成しています。「卓越技能者および高度熟練技能者」を生産に携わる従業員のうちグローバルで4人に1人にするという目標を掲げており、2022年度の認定者数は、国内では3.2人に1人、海外では11.0人に1人でした。海外での事業拡大に伴い、グローバルでの育成も強化しています。

さらに、「卓越技能者および高度熟練技能者」のなかから特に技能力や指導力に秀でた者を「マイスター」「エキスパート」に、その候補者を「トレーナー」に認定し、国内外で技能者を育成しています。2022年度末現在で「マイスター」と「エキスパート」は46人が登録されています。

卓越技術者の育成体系



技能オリンピックや技能研修会で技能力を向上

製造現場での基本動作や実技理論にもとづいて技能力を高め、世界同一品質、技能力向上を目的に、2年ごとに「技能オリンピック（グローバル大会）」を開催しています。現場で起こるアクシデントに早期対応できるよう筆記テストやシミュレーター、実機を使った予兆変調課題も実施しグローバルNo.1を競います。2022年度は、10カ国17拠点76人の競技者が参加しました。

「技能オリンピック」を開催しない年には、「マイスター」「エキスパート」「トレーナー」が講師になり、次期指導者育成に向けた技能研修会を開催しています。



技能オリンピック

社内留学制度でベテラン従業員の技術・技能を伝承

ダイキン工業では、1994年から生産現場の改善活動に取り組むベテラン層で構成する「カイゼンチーム」に、生産部門の若手従業員を4～6カ月「社内留学」させる取り組みを続けています。

AI分野の人材育成

ダイキン情報技術大学

産業構造や社会構造の大きな変革期に対応するため、「デジタル人材」*を育成する「ダイキン情報技術大学」を設立しました。大阪大学を中心とした教育機関、先端研究機関などの講師を招いて、数学などの基礎知識からプログラミング、機械学習やAI応用まで幅広い教育を行っています。管理職、既存社員、新入社員それぞれの育成を加速し、2021年度末にデジタル人材1,000人の育成を達成、2023年度末に1,500人育成を目標に取り組みを進めています。

2022年度末までに2年間の教育を修了した新入社員約400人を各部門に配属し、デジタル技術を核とした新たな事業創出テーマ、業務プロセスの効率化テーマに取り組んでいます。

* 専門性を有し、考え実行し、関係者を巻き込んでいくことができ、デジタル技術、AI技術を駆使できるイノベータ人材。

取り組み内容

講座名	目的	講座内容
新入社員向け デジタル人材育成講座	空調・化学などの技術がわかるダイキン独自のデジタル人材の育成	【1年目】 AI知識講座(大阪大学によるAI技術の活用講座)、実データ分析AI演習、IoT知識講座、事業部知識・ビジネスモデル講義 他 【2年目】 PBL(現場データを活用したプロジェクトベースの演習)
AI技術開発講座	AIの技術手法の開発や、AI開発を外部に委託・発注できる人材の育成	・AI知識講座(大阪大学によるAI技術の活用講座) ・PBL(現場データを活用したプロジェクトベースの演習)
システム開発講座	AIを既存システムに導入するために必要なシステムの開発、システム開発を外部に委託・発注できる人材の育成	・システム開発研修(実装、テスト手法、システム品質、テスト自動化、運用手法 など)
管理職向けAI活用講座	データ活用戦略の中核を担う管理職・リーダーの育成	・AI知識、AI業務知識の研修 ・PBLテーマの企画書作成支援研修

 [029 特集 人材 DX人材を育成し事業の変革を加速](#)

 [2019年度の特集「人材—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」](#)
https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/new/pdf/feature2019/hr-pdf

サービスエンジニアの育成

サービス品質向上のために必要な知識・技能教育体系を整えています

ダイキンでは、製品の保守・メンテナンスを行うサービスエンジニアの育成に取り組んでいます。サービスエンジニアに対して、空調サービス品質の基礎研修のほか、各階層や職種別にさまざまな研修や資格取得教育を実施しています。

サービス満足度の向上については下記参照

 [072 社会 顧客満足 お客様満足\(CS\)の追求](#)

技術系学生の育成

新興国の技術系学生の育成や就業を支援

ダイキンは、空調を普及するうえで欠かせない技術者の育成のため、特に新興国の技術系学生の育成や就業支援に取り組んでいます。

海外での教育支援については下記参照

 [123 社会 地域社会 教育支援](#)

人材

人材の多様性

基本的な考え方

ダイキンは、企業の競争力の源泉は「人」と考えています。多様な人材がお互いの価値観の違いを認め合い、組織力を高め、大きな目標に挑戦していくことが、企業の力になると考えています。

そこで、グループ人権方針で、従業員に対する取り組みの一つとして「ダイバーシティとインクルージョン(多様性の尊重、差別とハラスメントの禁止)」を掲げています。また、「多様な価値観、勤労観を尊重しながら、お互いが違いを認め合い、協調し、持てる力を結集し、一人ひとりが常に夢を語りながら、熱い情熱とたくましい執念をもって果敢に実行するグループ」をめざすとグループ行動指針に定めています。

こうした考え方にもとづき、国籍、年齢、性別、性的指向、性自認、障がいの有無、定期採用・キャリア採用などにかかわらず、多様な人材を生かすダイバーシティマネジメントに取り組んでいます。

グローバル展開の拡大に伴い、ダイキンを構成する従業員は年々多様性を増しています。これらの多様な人材を糾合し、一人ひとりの個性や強みを組織の力とするダイバーシティマネジメントは、世界170カ国以上で事業を展開し9万人を超える従業員を擁するダイキンの最大の強みであると考えます。

ダイキングループ人権方針

https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/new/pdf/social/humanrights_policy.pdf

グループ行動指針

10. 人権・多様性の尊重と労働関連法令の遵守

私たちは、一人ひとりの人権を尊重し、「国籍」「人種」「民族」「宗教」「肌の色」「年齢」「性別」「性的指向」「障害の有無」等による差別となる行為は行いません。多様な価値観を受容し、一人ひとりの個性・強みを組織の力にまで高めていきます。また、強制・意思に反しての労働(強制労働)や、各国・地域の法令が定める雇用最低年齢に満たない児童の就労(児童労働)を排除し、各国・地域の労働関連法令およびその精神を徹底して遵守します。

従業員数(ダイキン工業単体)、地域別従業員構成比、男女別従業員数と女性比率については下記参照

 154 資料編 ESGデータ 社会 人材

ダイバーシティ推進の取り組み

https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/new/pdf/social/diversity_activities-pdf

女性活躍推進

ダイキン工業は、ダイバーシティマネジメントを経営の柱の一つと捉え、2011年より経営トップ直轄のプロジェクトを立ち上げ、女性活躍推進に重点的に取り組んでいます。

女性活躍推進法に基づく行動計画において以下の目標を掲げるとともに、管理職と女性社員の意識改革、女性リーダーの早期育成、育児休暇からの早期復帰支援、男性社員の育児参画促進などに関する施策を拡充しています。

女性活躍推進に基づく行動計画

1. 計画期間 2021年度～2025年度
(2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間)
2. 定量的目標
 - 2025年度末までに、内部登用の女性役員1人以上
 - 2025年度末までに、女性管理職数120人以上
 - 男女ともに育児休暇取得率90%以上、男性社員は平均取得日数10日以上を継続

女性リーダーの育成加速の観点で、約10年前より「女性リーダー育成研修」を実施しており、2022年度はさらにその取り組みを拡大し、これまでの女性リーダー研修卒業生対象のフォローセッションや、若手女性対象のキャリアデザイン研修を実施。また事業場の女性社員との対話の機会や交流会を開始しました。さらなる育成加速のため、部門長・担当役員によるヒアリング・育成も実施しています。

また、大阪大学とのダイバーシティ推進連携事業の一つとして、技術系管理職・リーダーの育成を目的に、技術・技能系女性社員を対象にした「イノベーション女性活躍推進プログラム」を2019年から実施しています。

これらの取り組みの結果、2023年4月現在、女性管理職は95人(7.6%)と、女性活躍推進の取り組みを本格始動した2011年の約5倍に増えています。

さらに、日本を含まない海外主要拠点での女性管理職比率は2割を超えています。

多様な人材の採用・登用

海外現地従業員を現地経営幹部・ダイキン工業役員として登用

ダイキンでは、経営のグローバル化推進のため、海外現地従業員の現地経営幹部への登用を積極的に進めています。

幹部育成策としては、従来のグローバル拠点の現地経営幹部向けの「Daikin Executive Program」に加え、グループ全体の幹部育成策として日本国内・海外の経営幹部を交えた「グループ経営幹部育成塾」を開催しています。

一方で、海外現地採用の従業員から優秀な人材を発掘・育成し、ダイキン工業(グループ本社)の役員へ登用しています。

2023年3月末時点で海外拠点の現地人社長の比率は44%、取締役の比率は45%と、外国人幹部の登用が進んでいます。

女性従業員比率が向上

ダイキン工業の女性の従業員比率は2023年3月末現在で18%(1,601人)となりました。

2013年度以降、技術系・技能系・事務系すべての職種において女性の採用を増やし、長期的に活躍する意欲を持つ新卒者採用に力を入れてきた結果、新卒入社者全体に占める女性の割合は約30%を維持しています。

2015年度から大学とも連携した女性のキャリア育成につながる講演会、懇談会、工場見学会を実施し、技術者をめざす高校生・大学生の女性に対し、キャリアをともに考える機会を持っています。

また、キャリア採用においても、女性の管理職を含め優秀人材を積極的に採用しています。

定期採用者数と女性採用者比率(ダイキン工業単体)については下記参照

 [154 資料編 ESGデータ 社会 人材](#)

外国籍社員の採用

事業のグローバル化に伴い、ダイキン工業ではさまざまな国籍のメンバーを採用しています。2023年3月末現在、ダイキン工業で働く外国籍社員は94人になりました。

2018年10月に外国籍の新入社員・研修生向けに日本でスムーズに生活・仕事をスタートするための情報を記載した「Japan Living Guide」、同年11月に外国籍社員を受け入れる職場向けにコミュニケーションや育成の仕方のヒントを記載したハンドブックを作成しました。また、外国籍社員向けにセミナーやワークショップ、日本語研修も実施しています。

2022年度は、他社との共催で、外国籍社員を部下に持つ上司向けセミナーを実施しました。さまざまなバックグラウンドを持つ外国籍社員の強みを生かし、活躍してもらうためのマネジメントのヒントを学びました。

引き続き、外国籍社員の個別フォローをはじめ、さまざまな取り組みを推進していきます。

障がい者の雇用

ダイキン工業は1993年、「障害者の雇用の促進等に関する法律」にもとづき、大阪府、摂津市と共同出資して、特例子会社「株式会社ダイキンサンライズ摂津(DSS)」を設立。障がい者にとって働きやすいよう配慮された事業所で、障がい者の能力を最大限に発揮できる機会を拡大しています。日本国内グループでは法定(2.3%)を上回る2.5%の雇用率を目標とし、2022年度末現在での障がい者雇用率は法定を上回る2.69%となっています。

また、障がい者雇用をダイキン工業およびそのほか関係会社を含むグループ全体での取り組みとして強化しています。中国の大金空調(上海)有限公司でも障がい者を積極的に雇用しています。2013年12月には、政府から身体障害者の国家級訓練基地と認められました。



ダイキンサンライズ摂津

障がい者雇用人数と雇用率(国内グループ会社)については下記参照

[154 資料編 ESGデータ 社会 人材](#)

ベテラン層の再雇用

少子高齢化が進展するなか、経験豊富なベテラン層の活躍推進は重要なテーマと捉え、世の中に先駆けて高齢者雇用の推進に取り組んでいます。1991年には希望者全員

を63歳まで雇用する「60歳以降の再雇用制度」を導入、2001年には雇用する年齢の上限を65歳に引き上げました。

さらに2021年4月、再雇用制度を改訂し、希望すれば70歳まで働き続けることができる制度としました。改正高年齢者雇用安定法では、70歳までの雇用は努力義務ですが、当社では将来の義務化に先駆けて70歳までの就業機会を確保します。さらに、従来の報酬設計を見直し、賃金・賞与への配分を厚くするとともに、賞与には4段階の評価格差を設け、成果に応じてきめ細かく報いることのできる新たな評価体系としています。

ベテランの活躍推進にも力を入れており、2022年度も、再雇用者と上司の対話の実施、各部門の管理職と人事部門のディスカッション、管理職を対象にしたセミナーや再雇用者を対象とした研修・ワークショップなどを実施しました。

また、経験に裏打ちされた高度な専門性・ノウハウ・スキル・知識・人脈・経験を有し、余人をもって替え難い業務を遂行する人材については、契約社員として、70歳を超えても雇用しています。

当社では今後もグローバルでの事業拡大に伴い、挑戦すべきテーマが多く、熟・壮・青が一体となって課題に立ち向かっていくことが不可欠です。毎年100人を超えるベテラン層を再雇用し、優れたスキル・ノウハウを生かし、国内はもちろん、海外拠点においても活躍しています。

今後もベテランの力を従来以上に引き出し、組織の成果を高めることができるよう、引き続き年齢に関係なく活躍できる風土醸成に努めていきます。

再雇用制度利用者数と再雇用率(ダイキン工業単体)については下記参照

[154 資料編 ESGデータ 社会 人材](#)

LGBTQ+当事者への配慮

ダイキンでは、すべての従業員が働きやすい職場づくりをめざしています。

ダイキン工業では、2018年度に人事に関する規定で「結婚」と「性別」の定義を明らかにし、「事実婚(同性パートナーを含む)」や「性自認による性(自分が自覚する性別)の選択」を認めるようになりました。また、研修の実施やニュースレターでの情報発信を通じて、従業員のLGBTQ+※への理解促進に取り組んでいます。

※ LGBTQ+とは、セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)を指す。L=レズビアン(女性の同性愛者)、G=ゲイ(男性の同性愛者)、B=バイセクシュアル(両性愛者)、T=トランスジェンダー(心と体の性の不一致)、QueerやQuestioning(クイアやクエスチョニング)の頭文字を取った総称。+(プラス)は、これら以外にも多様な性のあり方があることを示している。

採用プロセスでの取り組み

ダイキンは、グループ行動指針で、一人ひとりの人権を尊重し、国籍、人種、民族、宗教、肌の色、年齢、性別、性的志向、障がいの有無などによる差別となる行為を行わないことを定めています。採用プロセスでも一人ひとりの多様性を尊重し、差別を防ぐための対策を講じています。

例えば、採用に応募する際のエントリーシートや履歴書での性別や国籍の記入や顔写真の貼付を求めません。

また、採用にかかわる従業員に対しても差別を防ぐための教育を徹底しています。

人材

ワーク・ライフ・バランス

基本的な考え方

ダイキン工業は、従業員のワーク・ライフ・バランスを重視し、多様な人材が活躍できるよう、さまざまな制度や施策を導入しています。また、次世代育成支援対策推進法の認定企業として、子どもを持つ従業員が安心して仕事と育児を両立できる職場環境をめざした行動計画を策定・実行しています。特に育児休暇や育児との両立支援の制度を充実させており、男性従業員の取得も奨励しています。

多様な働き方の支援

フレックスタイム制や裁量労働制など 柔軟な勤務制度を導入

ダイキン工業では、柔軟な勤務ができるよう「フレックスタイム制」を導入しています。また、研究開発業務だけでなく、事業運営の企画・立案・調査などの業務についても「裁量労働制」を導入しています。

仕事と育児の両立支援

仕事と育児を両立して活躍できる職場づくり

ダイキン工業は従業員が仕事と育児を両立して活躍できる環境づくりを推進しています。2014年には「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画」の目標達成が認められ、厚生労働省大阪労働局から認定を受けました。

今後も、従業員が仕事と育児のバランスをうまくとりながら能力を発揮できるよう支援していきます。



認定マーク

育児休暇の取得

ダイキン工業では、仕事と育児の両立支援策、とりわけ出産・育児をキャリアブレイキにしないための支援策を拡充してきており、それらの制度・施策をうまく活用し、パートナーと協力して、育児とのバランスをとりながら活躍する人が増えています。2022年度の育児休暇取得者数は、女性は214人、男性は78人でした。

育児休暇からの早期復帰も支援しており、育児休暇のブランクを短く、早く復帰したい人がスムーズに復帰できるよう柔軟な勤務形態や育児支援サービスの強化を行っています。結果として、育児休暇から1年未満で復帰する人の割合は、2011年の3割から、2023年3月時点で4割超に増加しています。

また育休復帰者(男女)とその社内婚のパートナー、双方の上司を対象とした「仕事と育児両立セミナー」を開催。育休復帰者やパートナーにとっては自身の両立や今後のキャリアを考えるきっかけに、上司にとっては育休復帰者のマネジメントを見直すきっかけになっています。

育児休暇の取得者数(ダイキン工業単体)については下記参照

154 資料編 ESGデータ 社会 人材

ダイキン工業の職場環境づくり

男女ともにお互いのキャリアを大事にしながら仕事と育児を両立し、活躍し続けられる環境づくり	
仕事と育児 両立セミナー	<p>目的</p> <p>「出産・育児をキャリアプレーキにしないための施策強化」の一環として実施。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 仕事と育児を両立しながらキャリアアップするための心構えやノウハウ、育児が仕事にもたらすプラスの影響を知る。 2. 性別役割分担などのアンコンシャス・バイアスの払拭につなげる。 3. 多様な人材の力を引き出すために、上司のマネジメントのあり方を考える。ひいては性別問わず育児をしながらキャリアアップができる風土醸成につなげる。 <p>内容</p> <p>アンコンシャス・バイアスについての講義・ディスカッションや育児を経験した先輩社員の事例発表、自らの価値観を再認識するワーク等を実施。</p> <p>長期的な視点でのキャリアを考える機会、子どもがいる社員のマネジメントについて考える。</p> <p>2022年度はオンラインで実施、約200人が参加。</p> <p>対象</p> <p>育児復帰者(男女)とその上司、社内婚のパートナーとその上司の計4者。</p>
男性が育児休暇を取得しやすい 風土づくり	<p>内容</p> <p>男性向けの内容も盛り込んだ「仕事と育児両立ハンドブック」を子が生まれた男性と上司に発行・配布。計画的な育児取得に向けて、制度を周知し、上司と部下との対話を促す。</p> <p>また、対象者が育児を取得するまで人事部門より定期的にフォローする。</p> <p>また、他社と合同で男性の仕事と育児の両立を促進するセミナーを開催。</p>
育児休暇からの早期復帰支援	<p>内容</p> <p>長期の育児休暇から、子の生後6カ月未満で復帰した社員を対象に以下の制度を導入。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 両立生活へのソフトランディングを可能にする柔軟な勤務形態の導入。 <ul style="list-style-type: none"> ● 1日4時間の「短時間勤務」 ● 6時間勤務の「短時間フレックス勤務」 ● 最大週4回までの「在宅勤務」 2. 乳児期の育児と仕事の両立を支えるサービスの強化。 <ul style="list-style-type: none"> ● 「育児支援カフェテリアプラン制度」の補助金額やメニューの拡充
その他の支援 (搾乳室の設置)	<p>内容</p> <p>各事業場の健康管理室の個室スペースを搾乳室として活用。本社にはビルの共用スペースに搾乳専用室があり、希望者は活用可能。</p>
保活に関する支援	
保活コンシェルジュサービス	<p>子どもを保育所へ入れるための活動、いわゆる「保活」を専門家が全面的にサポート。保活の進め方や保育所に関する情報提供と専門家によるアドバイスを実施。</p>
保活&育児サポートセミナー	<p>保活コンシェルジュの取り組みに加え、セミナーを開催。保活の進め方やノウハウの提供、保活を経験した先輩社員の事例発表を実施。</p> <p>保育所へのスムーズな入所に向けて、自らの保活の参考や悩み等の解消につなげる。</p>
企業主導型保育所とのマッチングサービス	<p>保活支援の一環として、企業主導型保育所とのマッチングサービスを導入。</p> <p>企業主導型保育所の空き情報などをWEBサイトで閲覧できるようにし、子どもを保育所に入所させたい社員がスムーズに申し込みできるように支援している。</p>

福利厚生制度

介護休暇・介護勤務の制度の整備

ダイキン工業は、従業員が仕事と介護を両立できるよう、介護支援に関する制度を整えています。

「介護休暇」は対象者一人につき通算365日を限度として、要介護状態に至るごとに3回まで、分割もしくは連続して取得することが可能です。

2020年度には、育児・介護休業法の改正に伴い社内制度を変更し、時間単位で介護休暇を取得できるようにしました。

「介護勤務」(時差勤務、フレックス勤務、1日6時間の短時間勤務)は、対象者一人につき介護休暇日数とは別に、利用開始から3年間で2回以上の分割利用が可能。また、短期の介護休暇については時間単位で取得が可能です。

その他福利厚生制度(一部抜粋)

年金	確定拠出年金	
有給休暇	シルバー休暇制度	55歳到達月から定年退職までの期間で3日の特別休暇を付与
	海外青年協力隊参加	退職を認めるケースあり
その他	独身寮・社宅、保養所、住宅融資制度、財形貯蓄制度、持ち株制度等	

介護休暇取得者数(ダイキン工業単体)については下記参照

 [154 資料編 ESGデータ 社会 人材](#)

人材

労働安全衛生

基本的な考え方

ダイキンは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」などの国際的な原則や指針にもとづき、グループ人権方針を策定し、「安全な職場づくり」に取り組むことを掲げています。また、グループの役員・従業員一人ひとりが取るべき行動を明示したグループ行動指針に「安全操業に万全の注意を払い、行動すること」を定めています。労働安全衛生に関する各国の法規制や国際ルールなどを遵守し、従業員と業務請負企業の方々が安全に働き、工場周辺の皆様にも安心していただけるよう、「災害ゼロ」の職場の維持をめざしています。

ダイキングループ人権方針

https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/new/pdf/social/humanrights_policy.pdf

グループ行動指針

9. 安全操業の確保

私たちは、職場の安全確保はもとより、地域の方々の信頼をより確かなものとするために、「安全第一」の考え方に立ち、安全操業に万全の注意を払い、行動します。

推進体制

安全担当を定め、安全対策や災害防止対策を推進

ダイキンでは、すべての生産拠点において、「災害ゼロ」の維持をめざしています。推進責任者として安全担当役員を置き、生産拠点の安全操業を統括的・横断的に推進しています。

安全担当役員を議長としたグローバル安全会議を年2回開催。国内外の災害発生状況、各地域の安全会議の内容、災害の発生頻度が高い海外拠点への支援状況、グローバル共通の課題への対策状況について報告し、安全レベルの一段の向上策について審議しています。

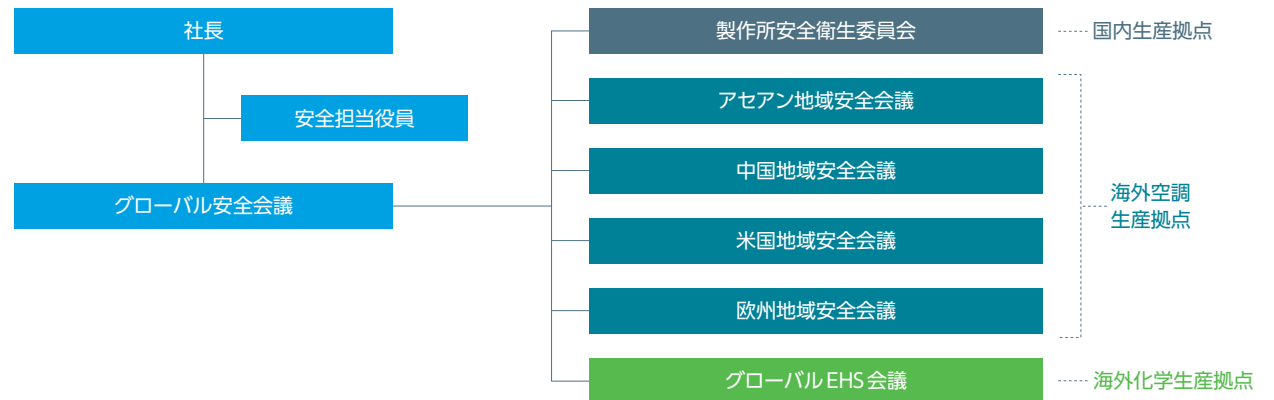
安全上の大きな問題や懸念事項が判明した場合は、安全

担当役員に速やかに報告し、当該拠点の安全担当部門に是正や対策の指示を行い、グループ全体にも水平展開します。

国内では、製作所ごとに労使合同の安全衛生委員会を設置し、年次で安全方針を掲げ、安全衛生計画を立案し、PDCAサイクルを回しています。同委員会は法令に則り、総括安全衛生管理者(各製作所長)、安全管理者、衛生管理者、産業医のほか、会社側と労働組合側それぞれの委員で構成し、毎月1回開催しています。

海外では、拠点ごとに安全担当を定め、地域ごとの安全会議を年1回開催して、安全対策のレベル向上を図っています。

安全衛生推進体制図



リスク評価

ダイキンは、労働災害の発生防止のため、各拠点でリスク評価を行い、災害を招くリスクが高い設備を特定し、安全対策を実施しています。国内外の拠点では、グループ内の災害報告基準にもとづき、毎月発生状況や発生の要因、対策について、各拠点からダイキン工業の安全担当部門を経由して安全担当役員に報告し、年2回のグローバル安全会議で報告、共有しています。

例えば、ここ数年グローバルで発生件数が増加傾向にあった、フォークリフトや構内車両にかかわる事故については、グローバル安全会議で各拠点での事故内容やその対策を共有するとともに、各拠点でのフォークリフトへの安全装置の設置や、作業員への教育による安全意識の向上によって再発防止に努めています。

そのほか、保護具の支給や手順書の現地言語への翻訳、設備の定期検査、各国の法的規制に関係なく、海外拠点でもヘルメットの着用を義務化するなどして、労働災害の発生防止に取り組んでいます。

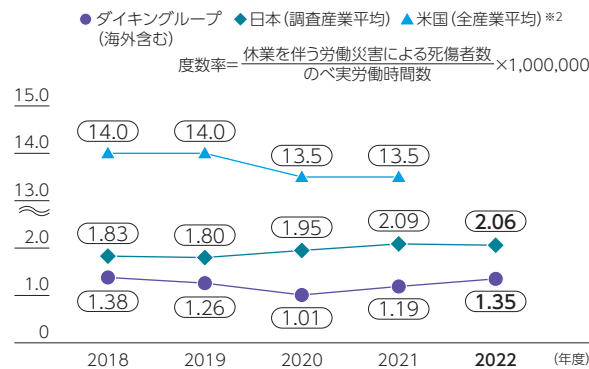
重要リスクへの対策については下記参照

 131 ガバナンス リスクマネジメント

目標と実績

「災害ゼロ」をめざすダイキンは、休業を伴う労働災害の発生頻度を表す度数率を安全操作の指標としています。2022年度のグループ全体の度数率は1.35でした。

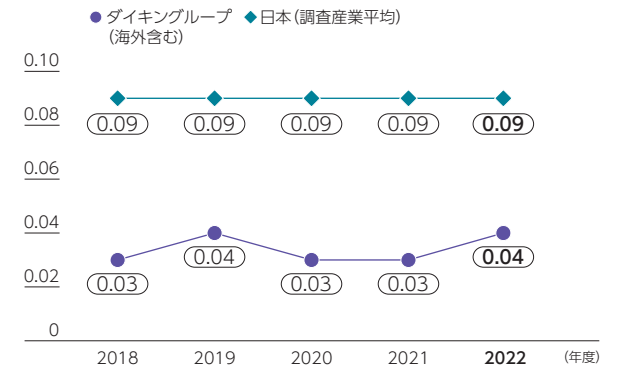
休業災害度数率※1 (国内外グループ全社を含む)



※1 100万のべ実労働時間あたりの休業を伴う労働災害による死傷者数で労働災害の頻度を表したものの。
度数率=休業を伴う労働災害による死傷者数/のべ実労働時間数×1,000,000

※2 U.S. Bureau of Labor Statistics (2022.11)より算出。
米国の2022年度のデータは未発表です(2023年6月末現在)。

強度率※ (国内外グループ全社を含む)



※ 1,000のべ実労働時間あたりの労働損失日数で災害の重さの程度を表したものの。
強度率=のべ労働損失日数/のべ実労働時間数×1,000

労働安全衛生マネジメントシステム

世界各地に生産拠点を持つダイキンでは、工場の安全操業、従業員の安全を確保するために、各拠点で安全衛生マネジメントシステムを構築しています。

このシステムにもとづき、リスクアセスメントによる安全健康リスクの低減と管理、活動計画の策定と実行・進捗管理、および法令などの遵守管理を継続的に行っています。また、毎年、内部監査や外部監査を行うとともに、安全教育や安全パトロールを実施するなどして、労働災害ゼロをめざしています。

2022年度末現在、57拠点(全生産拠点のおよそ5割が取得)で、労働安全衛生マネジメントシステムに関する国際規格ISO45001の認証を取得しています。

労働安全衛生マネジメントシステム認証取得拠点数については下記参照
[154 資料編 ESGデータ 社会 人材](#)

従業員教育・訓練

ダイキンでは、労働安全衛生に関する各種教育や訓練を実施しています。従業員(パートや派遣社員を含む)と、取引先様や協力会社様、業務請負企業の方々など、ダイキンで働くあらゆる方々が対象です。

ダイキン工業では、事故につながる危険を疑似体験することで安全への意識を高める体感教育に注力しています。機械製造業で事故の多い機械への「巻き込まれ」や「挟まれ」を疑似体感したり、化学製造業での化学反応による圧力・燃焼の怖さを知ることができる「見る・触れる・感じる」体感装置や機械を自作し、原理原則にもとづく知識教育と組み合わせた効果的なプログラムにもとづいた訓練を継続

して実施しています。2022年度は300人以上が体感訓練を受講しました。

海外拠点でも、日本の研修に参加して技能レベルの向上を図るとともに、安全教育や安全パトロールなどによって労働災害ゼロをめざしています。例えば、大金フッ素化学(中国)有限公司では、工場内にある教育訓練センターで270人が安全教育を受講しました。この教育訓練センターは中国の化学産業の主要な業界団体の一つである中国石油化学工業連合会より「石油化学産業安全教育実践基地」と認定されています。

また、安全意識の醸成のため、毎年7月(日本の全国安全週間)に、社長から当年度の重点取り組みに関するメッセージをグループ全体に発信しています。そのほか、毎年、経営層や安全担当役員、安全担当部門が、国内外の拠点を訪問し、安全確保について指導するとともに、安全担当部門はグループ内の事故発生状況を毎月集約し、各拠点の安全担当にも配信するなどして、安全意識の向上に取り組んでいます。



体感訓練の様子

製作所内の取引先様の安全確保については下記参照

[113 社会 サプライチェーン・マネジメント 取引先様との連携](#)

自然災害に備えた対策や防災訓練については下記参照

[124 社会 地域社会 地域共生](#)

従業員の健康管理・メンタルヘルスケア

健診・指導で健康の維持増進を支援

ダイキン工業では、従業員の健康維持を支援するため、年2回の定期健康診断を実施しています。また、特定作業に従事する従業員対象の特殊健康診断も、安全衛生法などの法律にもとづき、年2回、事業所ごとに実施し、2022年度の受診率は99%、有所見率は76%でした。

何らかの所見が見られた従業員には、健康管理室が直接本人に事後措置の指導を徹底しています。再検査の際には個別に保健指導を実施して、個人のライフスタイルに合った生活改善を提案し、要精密検査、要治療者には毎月フォローメールを実施して、放置者の削減に努めました。

過重労働対象者に対しては産業医が健診を行い、診断結果から配慮や対策が必要と判断された場合は、産業医が本人と上司を指導しています。産業医面談では従業員の健康相談だけでなく、家族のこともセカンドオピニオンとして相談できる場を提供しています。

定期健康診断受診率・有所見率(ダイキン工業単体)については下記参照

[154 資料編 ESGデータ 社会 人材](#)

従業員の感染症対策

ダイキンは、従業員の健康・安全確保、感染リスクの抑制を第一に考えた感染症対策に取り組んでいます。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて、ダイキン工業では、従業員とその家族の健康・安全を確保するため、事務所の消毒・定期的な換気などの徹底を図るとともに、従業員に対して、入社前の検温やマスクの着用、密集の回避、手洗い・アルコール消毒の励行の徹底を要請。また、在宅勤務や時差通勤・時差勤務を活用し、空調機の修理をするためにお客様を訪問する際には、最大限の注意を払っています。

これまで、2021年6月、2022年3月、2022年11月には、全国5拠点で新型コロナワクチンの職域接種を実施。従業員やその家族、OB・OG、取引先様も対象とし接種を行いました。

海外拠点でも、従業員の健康・安全確保を第一に、各国・地域の政策と感染状況に応じた対策を講じています。

メンタルヘルスの問題を抱える個人や組織を把握し、専門家がケア

ダイキン工業は、従業員の心身両面の健康維持に取り組んでいます。厚生労働省の指針であるセルフケアや外部専門機関によるケアなど、「4つのケア」の観点から各事業場の特性や状況に応じた取り組みを計画、実施しています。

取り組みの例として、人事異動後や採用3カ月後、アンケートで課題の多い職場に対して産業医による面談を実施するほか、メンタルヘルス講習会を実施しています。国内全事業所でストレスチェックを実施し、ハイリスクと判断されたときは産業医が面談。早期発見やセルフケア指導、

環境改善を行うなど多方面から問題解決にアプローチしています。

長時間労働の排除

定時退社日の設定や仕事の効率化で長時間労働を排除

ダイキンは、グループ行動指針で「人権・多様性の尊重と労働関連法令の遵守」を掲げ、各国・各地域の労働関連法令を遵守し、従業員の長時間労働の排除に努めています。

グループ行動指針

10. 人権・多様性の尊重と労働関連法令の遵守

私たちは、一人ひとりの人権を尊重し、「国籍」「人種」「民族」「宗教」「肌の色」「年齢」「性別」「性的指向」「障害の有無」等による差別となる行為は行いません。多様な価値観を受容し、一人ひとりの個性・強みを組織の力にまで高めていきます。また、強制・意思に反しての労働（強制労働）や、各国・地域の法令が定める雇用最低年齢に満たない児童の就労（児童労働）を排除し、各国・地域の労働関連法令およびその精神を徹底して遵守します。

例えば、ダイキン工業は長時間労働を排除する取り組みとして、週1回の定時退社日を設定し、原則として休日出勤を禁止（やむをえない場合は部門長決裁）しています。

こうしたルール の遵守と併せて、「仕事の効率化」に組織的に取り組んでいます。従業員一人ひとりの仕事と勤務時間の年間計画を立案し、その計画にもとづいて仕事と労務管理をするため、チェックリストによる日常の業務管理

をしています。

また、有給休暇の「5日連続計画取得制度」や「3日の一斉有給休暇取得日」を定めることで、ワーク・ライフ・バランスを重視し、よりメリハリのある働き方をめざしています。

有給休暇取得率(ダイキン工業単体)、従業員1人あたり平均超過勤務時間(ダイキン工業単体)については下記参照

 154 資料編 ESGデータ 社会 人材

ステークホルダーとのエンゲージメント

安全な工場に向けた地域との対話

工場周辺住民の方々に安心して暮らしていただくために、安全な工場に向けて、地域住民等と定期的に対話の場を設けています。

地域社会との交流については下記参照

 124 社会 地域社会 地域共生

人材

評価・処遇

基本的な考え方

ダイキンは、成長への意欲を持つ人に活躍の場を提供し、チャンスを生かして成果を挙げた人に報いる「機会の平等」と「結果の公平」を追求しています。

評価・処遇

公正な評価・処遇制度の実現

ダイキン工業では、2001年度から年齢給・勤続給といった一律的な賃金項目や「定期昇給+ベースアップ」方式を廃止。年齢や勤続年数を問わず、従業員各人が成し遂げた成果に一層報いる処遇制度に転換しました。

人事評価にあたっては、能力の成長を重視する「能力評価」に、「結果」「挑戦」「成長」の三つの観点から「成果評価」を付加。直属の上司だけでなく、複数の管理職が協議して評価を決定することで公平性を高めています。また、結果に至るプロセスや組織全体への貢献度も考慮し、多面的に評価をしています。2002年度からは、同様の処遇制度を国内関係会社にも導入しています。

そのほか、評価・処遇も含めたグローバルグループ共通の人事方針の策定を進めており、グローバルグループの一人ひとりが働く意欲と納得性を高められる人事施策の実現をめざします。

従業員の事情を考慮した配属・配置転換

ダイキン工業では、新入社員の配属にあたって、本人の希望を確認する機会を設け、可能な限りその意向や希望に沿うように配慮しています。もし、本人の適性、部門のニーズにより希望に沿わない配属の場合はできる限り事前に話し、本人の納得が得られるように努めています。

また、毎年、全従業員を対象に、自己の業務記録表の「フリーライティング」の欄に、健康状況や家庭事情、希望などを記入し、提出できる機会を設けています。異動を検討する際は、記載内容を踏まえて本人と上司が話し合い、勤務地希望に関する個人の特殊事情や前向きでチャレンジャブルな希望はできる限り反映させています。海外勤務を希望する者に対しては、従業員の海外勤務を支援するための海外拠点実践研修制度を設けています。

今後も、従業員が自らの夢や目標と会社の目標を重ね合わせ、働きがいを感じられる職場づくりをめざしていきます。

人材

労使関係

基本的な考え方

ダイキン工業は、「良好な労使関係は経営の基本」との考えのもと「労使対等の立場」「労使相互の信頼関係」を大切にしてきました。現実を直視し、課題解決に向けたプロセスを大切にしながら「本音での話し合い」「筋・けじめを大切に」「できること・できないことをはっきりさせる」スタンスは、今後も変わることはありません。

ダイキン工業では、管理職、契約社員など一部の従業員を除き、86%が組合員です。会社と労働組合は活発に協議しており、事業計画の方針が明確になり次第、会社は経営協議会を開催し労働組合に説明します。2022年度は本部における経営協議会をのべ20回開催し、職場の体質課題・意欲、やりがい・マネジメント課題などについて議論しました。

また、従業員の処遇や地位についても労使協議を実施し、協議の結果を速やかに伝達しています。

労働者の権利の尊重

労働者の権利について就業規則・労働協約で規定し、周知徹底しています

ダイキン工業は「会社は、従業員の人格を尊重し、その福祉の増進を図り、従業員は勤労者の本分を尽くすこと」と考え、就業規則、労働協約のなかで労働者の権利の尊重について定めています。入社時に就業規則、労働協約を説明するほか、労働組合でも同様の教育を実施し周知を徹底しています。

全ダイキン労働組合連合会の結成

ダイキン工業労働組合では、労働組合の立場からグループの結束を図り、互いの雇用基盤の強化、労働条件の維持・向上をめざし、各社の労使関係の発展、さらには、スケールメリットを生かした共済制度の活用など、グループ全体での活動の充実を図るために2014年2月に連合組織を結成しました。

2016年2月に「連合協議会」から「連合会」に名称を変更し、現在の加盟労組は24単組です。

従業員との対話

従業員へのヒアリングの機会を設けて労働環境の改善につなげています

ダイキン工業では、全従業員の4%程度(約300人)以上に対し、年間約10回の聞き取り調査を実施しています。労働組合との賃金交渉では「会社の業績や動向」「経営諸課題」「世の中の動き」「組合員の働き」などさまざまな事項について労使間で議論したうえで従業員各人にヒアリングを行い、その結果を賃金交渉に反映することで、より納得性の高い回答につなげています。

従業員へのヒアリングは賃金交渉時だけでなく、「グループ年頭方針」「予算・決算の報告」「賞与支給時の社長のメッセージ」など経営陣からメッセージが発せられるたびに行います。また、職場ごとに年間目標の設定時や評価時期には必ず上司と部下が面談するなど定期的に対話の機会を設け、率直な意見を聞くことで社内の労働環境の改善に役立てています。

協創

考え方と体制

基本的な考え方

ダイキンはサステナビリティ重点テーマの一つに「協創」を掲げています。協創とは、将来に向けて社内外両組織の人員が深く交流し、問いから一緒に考え、新たな価値を創造していく包括的な取り組みとダイキンは定義しています。「社内外の人々と夢や未来を共有し、空気の力で健康・快適な生活をつくる」ことをめざし、メーカーとしての従来の「モノづくり」に加えて、製品に限らない「コトづくり」をも重視しています。

ダイキンはインバータ、ヒートポンプ、フッ素化学といったコア技術で人々の生活を支えています。それらの自社技術を高度化させ、かつ世界の多様な最先端技術と融合させていくことが、社会に貢献する新しい価値を生み出すことに繋がります。

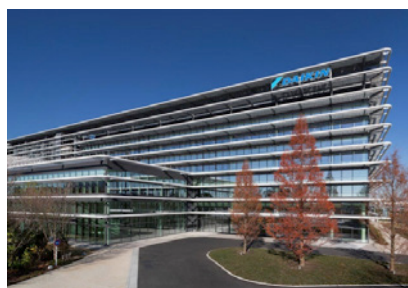
このような考えのもと、ダイキンは異業種・異分野の企業・大学・研究機関や国際機関との協創によってシナジー効果を生み出し、従来の自社の領域を超えたイノベーションの創出をめざします。

協創のコア拠点「テクノロジー・イノベーションセンター」

加速度的な技術進化のなかで新たな価値を創造していくためには、既存の枠を越えた、多種多様な知見の組み合わせによる協創イノベーションが求められます。ダイキンは、社内外の協創を推進するコア拠点「テクノロジー・イノベーションセンター（TIC）」を2015年11月に設立。世界6地域34カ所に開発拠点を構築して各地のニーズを的確・迅速に把握し、商品開発に生かしています。

TICには、さまざまな分野の技術者約800人が集結しています。ダイキンの技術者の総力を集め、異業種・異分野のユニークな技術を持つ企業・大学・研究機関との連携・提携を強化することで、世界中の人・情報・技術を呼び込み、イノベーションの創出をめざしています。TICには技術者たちが活発に議論できる工夫を随所に凝らしています。例えば、協創を促すフューチャーラボやオープンラボを整備。包括連携協定を結んだ大学やパートナー企業が自らの強み・技術をダイキンの技術者にPRし、ダイキンから解決したい課題を提示する場として活用しています。また、国内外の大学教授や各界のオピニオンリーダーが自由に使えるフェロー室も用意しています。

2017年度に、TICの分室として「Daikin Open Innovation Lab Silicon Valley」を開設しました。技術進展の早い北米で、AI・IoTなど最先端の技術を吸収しています。また2019年度には、スタートアップ企業との協創を推進する組織「テクノロジー・イノベーションセンター CVC室」を設立。社内外の先端技術や斬新な発想力、知恵を融合するオープンイノベーションを加速しています。



テクノロジー・イノベーションセンター(TIC)

☐ テクノロジー・イノベーションセンター(TIC)

<https://www.daikin.co.jp/tic>

協創

産官学連携による協創イノベーション

ダイキンは産官学連携による協創イノベーションの一環として、国内外の大学との連携に力を入れ、グローバルな社会課題の解決への貢献をめざしています。

東京大学との連携

2018年に、東京大学と10年間で100億円規模を投じる産学協創協定を結びました。本協定では三つの協創プログラム「スピードある社会実装を狙ったベンチャー企業との連携」「『SDGs、Society5.0*』とつなげる未来ビジョンの協創」「『コア技術の発展と新価値創造』を軸とした未来技術の創出」に取り組んでいます。

本協定の最大の特徴は、組織対組織の本格的な人材交流です。東京大学の教員や学生、起業家、ダイキンの従業員が、各組織を自由に行き来し、知見の共有や共同研究ができる働き方、キャリアパスの構築をめざします。また、ダイキンの各拠点でのグローバル・インターンシップを通じて東京大学のグローバル人材育成にも協力しています。

※ IoTで人とモノがつながり、AIによりさまざまな知識や情報が共有され、経済発展と社会的課題の解決を両立するという、日本がめざす未来社会の姿。



2018年12月産学協創協定を締結

東京大学との協創例(2022年度末時点)

区分	内容
三つの協創プログラム	
● スピードある社会実装を狙ったベンチャー企業との連携	東京大学発のスタートアップ企業、フェアリーデバイス株式会社へ出資・協業
● 「SDGs、Society5.0」とつなげる未来ビジョンの協創	空気の価値化 ラウンドテーブルでの議論を重ねて両組織が今後取り組むべき研究課題を特定「空気の価値化ビジョン」についてまとめた冊子を作成
● 「コア技術の発展と新価値創造」を軸とした未来技術の創出	理想の空気を持続するサーキュラー・エコノミービジネスモデル連携研究ユニット 資源を循環利用するサーキュラー・エコノミーを実現するために必要な技術・システム・インフラを明確化して実証実験を実施。2026年に持続可能な経済モデルを実現するための政策提言をめざす
講座および共同研究の契約	社会連携講座 17件、寄付講座 1件、その他共同研究など 18件を契約(2022年度)
人材交流	
グローバル・インターンシップ	ダイキンの事業拠点を活用して実施。2カ国8拠点へ20人が渡航(2022年度。2019年から4年間の累計で10カ国22拠点へ68人)
坂田研究室(技術経営戦略学専攻)との合同合宿	毎年実施し、議論を通じて産学協創テーマを創出。成果の一つとしてテクノロジーインフォマティクス技術を活用した市場・技術動向予測システムを構築中
講義の聴講	視野を広げる目的で当社の従業員がEAA(東アジア芸文書院)学術フロンティアの講義を聴講し、多様な人・知と交流

Topics

「空気の価値化ビジョン」について 産学協創フォーラムを開催

2022年11月にダイキン工業と東京大学が産学協創フォーラム「『空気の価値化』が創生する未来の社会と技術」を開催しました。開始から3年半にわたる両者の活動を紹介し、産学協創が両組織にもたらした多面的な価値について社会に共有。「空気の価値化ビジョン」についてまとめた冊子を作成し、フォーラムにおいて公表しました。併せて、10年計画の次のステージにおいて社会・環境・経済へいかに貢献できるかを議論しました。今後も、事業を通じた社会への貢献について引き続き検討していきます。



「空気の価値化ビジョン」冊子



大阪大学との連携

ダイキンは、2016年度に大阪大学に「ダイキン協働研究所」を設置し、空調事業関連の新材料、新プロセス、加工技術の開発に取り組んでいます。

2020年度に全学部を対象として空気・空間に関する研究テーマを公募し、ともに実現していき「ビジョンを「人と空間の未来を導く」と設定。その実現のための柱として「インフラシェアリング」「環境のマス・カスタマイゼーション」「デジタルツイン・シティ」の三つを立てました。テーマを定めて研究を進め、一定の成果を得たものから事業化に向けた実証フェーズに移しています。

大阪大学との協創例(2022年度末時点)

区分	内容
空調・化学コア技術に関する共同研究	
空調	世界有数の技術を持つ「接合科学研究所」と連携した、モノづくりの高度化・差別化に関する要素技術の開発
化学	新たなフッ素材料、および非フッ素材料への代替に関する革新的基盤技術の創造、大阪大学の先端分析機器・技術の徹底活用
実証フェーズの研究	
エネルギーマネジメント	大阪大学新箕面キャンパスにおけるZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)化。他大学に先駆けて2棟をZEB化、今後15棟以上で実施予定
各種プログラム	
学生研究員プログラム	情報系博士課程後期の優秀な学生を対象にした育成プログラム。インターンシッププログラムも実施し、情報科学技術を活用する際に発生する課題や、実データを取り扱う「社会での学び」を通じて、実践力ある人材を育成
先導研究プログラム	優秀な若手研究者からの先進的な研究成果を期待し、基礎研究段階から資金を投入。特機事業部のスポーツジムビジネスに活用する体組成(体脂肪率)推定システムのテーマを検討中
AI人材養成プログラム (ダイキン情報技術大学)	「ダイキン情報技術大学」での座学を通じて、2021年度に当社グループの情報科学系技術者1,000人を育成するという当初目標を達成。2023年度までに1,500人の育成をめざし、大阪大学の専門講師の指導のもと、自らテーマを企画し、責任を持って遂行できる高度なDX人材を社内で教育中
ダイバーシティ研究環境 実現イニシアティブ事業	イノベーション女性活躍推進プログラムや女性大学院生との交流会、育休中キャリアアップ支援プログラムを継続。加えて、理系をめざす女子高生拡大に向けたオンラインフェスティバルを実施中

京都大学との連携

ダイキンは2013年に京都大学と「文理融合による価値創造」をめざした包括連携を開始しました。空調・化学事業を革新する先端技術と新たな「空気・空間」に関するテーマ創出など、学際的な協業・交流を行っています。

2021年4月から、新たにウェルビーイング(より良く生きる社会)をキーワードに「空気・ヘルスケア」「先端技術」「スマートシティ」「新興国」「ベンチャー」という五つの軸で医工連携と文理融合の取り組みを開始しました。医工連携では人の健康に資するテーマについて、文理融合では成長著しいアジア・アフリカ地域の未来を見据えて、それぞれ研究を開始しました。先端技術としては、材料、エネルギー、コールドチェーン分野での協業、アジア・アフリカ地域研究、ベンチャー活用などの包括連携を通じ、さまざまな観点での取り組みを推進しています。

Topics

「新たな産学連携エコシステム形成」を始動

ダイキン工業と京都大学は2022年に「新たな産学連携エコシステムの形成」の取り組みを本格始動しました。研究者の自由な発想を起点とした社会課題へのアプローチを公募し、社会実装・起業を支援する「ダイキンGAPファンドプログラム」を開始。京都大学の研究者を対象に、4月の第1回公募、8月の第2回公募からそれぞれ5課題を採択しました。

採択した課題に対して、1件あたり300万円を上限に研究費用を助成します。その他、社会実装に必要な支援をダイキン工業と京都大学が連携して提供します。

同志社大学との連携

同志社大学とダイキンは2020年3月に包括的連携協力協定を締結し、環境関連の実践的研究開発を進めています。ダイキンのめざす温室効果ガス排出量削減に向け、同志社大学の独自技術や知見を生かすとともに、協創イノベーション人材の育成も進めていきます。

CO₂の分解・再利用

同志社の溶融塩電解技術とダイキンのフッ素技術を生かして、電気分解によりCO₂を化学品・素材に変換して再利用する技術の研究を進めています。2022年度は、研究テーマの一部を実装化検討の段階へ進めました。

空調のさらなる効率化

モーター構造とインバータ制御や、熱交換器の腐食メカニズム解明に関する研究を進めています。2022年度はより効率的な熱交換器や冷媒制御の開発に向けた共同研究を開始しました。

Topics

教育プログラムのミニワークショップを開催

2021年度に、同志社大学の教育プログラムのなかに「同志社-ダイキン「次の環境」協創コース」を新設しました。当社の若手社員と同志社大学の学生が共修して切磋琢磨することで、より高い教育効果が期待できます。

2022年7月、若手社員を対象にミニワークショップを開催。教授による講演やグループ討議を通じて、同コースの意義や文理融合教育の重要性について理解を促しました。

中国・清華大学との連携

中国のトップ大学の一つである清華大学(中国北京市)内に「清華大学-ダイキン研究センター」を2003年に設立して以来、技術開発連携を進めています。空気質や省エネ、エネルギーといった領域で、トップレベルの研究者と環境課題の解決に向けて取り組んでいます。また、清華大学・ダイキン工業・大金フッ素化学(中国)有限公司の3者で、EV用電池におけるフッ素材料や環境対応車におけるフッ素材料の実用化をめざす共同研究を行っています。

2022年度は「2022年度 中華人民共和国科学技術部日中連携事業」に採択され、2024年までの共同研究を実施する予定です。また、清華大学の呼びかけで発足した「気候変動とカーボンニュートラルの国際協業連携イニシアチブ」に発起企業として参画しました。

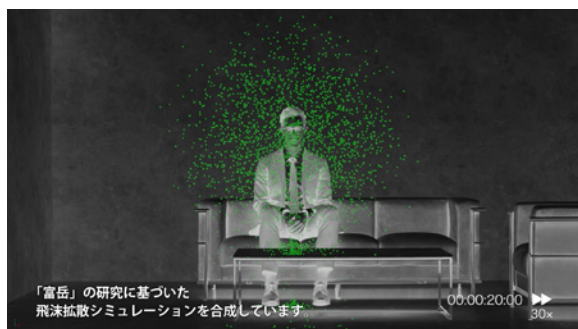
鳥取大学との連携

ダイキンは、2021年5月に鳥取大学と「乾燥地研究」「医工連携によるヘルスケア研究」などのプログラム推進を目的とした包括連携を開始しました。同プログラムでは鳥取大学が持つ日本で唯一の乾燥地実験施設「アリドドーム」での空調ソリューションや、ストレス軽減などの研究に取り組んでいます。また、研究者や学生との交流を通じて、空調ソリューションビジネスを創出できる乾燥地エキスパート人材の育成も進めていきます。

理化学研究所との連携

ダイキンは、日本で唯一の自然科学の総合研究所である国立研究開発法人理化学研究所と共同で「理研-ダイキン工業健康空間連携プログラム」を2016年に開始しました。「快適で健康な空間」をテーマに、健康寿命の延伸、抗疲労空間の構築などに関する共同研究を続けています。

協創テーマの一つとして、2020年からスーパーコンピュータ「富岳」を用いた「コロナ飛沫の研究連携・協力プログラム」に参画しています。本プログラムは2021年度に「スパコン界のノーベル賞」とも称されるゴードン・ベル賞のCOVID-19研究特別賞を受賞。2022年度には、本プログラムにおけるデジタルトランスフォーメーションと社会実装が、内閣府の主催する第5回日本オープンイノベーション大賞の「文部科学大臣賞」を受賞しました。



スーパーコンピュータ「富岳」の研究にもとづいた飛沫拡散シミュレーション

産業技術総合研究所との連携

ダイキンの技術課題の解決をめざして、2015年から国立研究開発法人産業技術総合研究所(産総研)の全技術領域と連携しています。産総研の得意とする「社会実装」「標準化・規格化」を最大限に生かし、次世代の空調技術である磁気冷凍システムの開発、空気に機能性物質を付加して健康増進効果を得る研究などを進めています。

奈良先端科学技術大学院大学との連携

ダイキンと奈良先端科学技術大学院大学は、2012年に「未来共同研究室」を設立し、研究課題を設定する段階から連携しています。

2022年度は、当社の戦略経営計画「FUSION25」のテーマ、なかでもカーボンニュートラルへの挑戦に注力しました。奈良先端科学技術大学院大学の特徴を生かし、バイオ・情報・物質の三つの科学を融合した技術シーズを探索しています。

協創

産産連携による協創イノベーション

DXや脱炭素化によって競争の枠組みが急速に変わりゆくなか、5年後、10年後のまだ見ぬ世界を想像したイノベーションが求められています。ダイキンは、産産連携による協創イノベーションで、世界各地に挑戦の場を広げていきます。

産産連携による協創例(2022年度末時点)

連携先	テーマ	開始時期
株式会社ダイセル	安心安全な空調換気商品の創出	2016年
株式会社日立製作所	IoTを活用した次世代生産モデルの確立	2017年
協創プラットフォーム「CRESNECT(クレスネクト)」 パートナー企業各社	空気・空間にまつわる新たな価値やサービスの創出	2018年
富士フイルム株式会社	空調機の静音化	2019年
フェアリーデバイセズ株式会社	空調機サービス業務における課題解決	2019年

株式会社日立製作所との連携

製造上の課題を効率的に把握できるデータ活用基盤の構築・検証を2022年度に開始しました。生産ラインにおける加工プロセスと出来栄えの全データを連携させ、品質のばらつきを現場スタッフが迅速に抑制できるかの検証を進めています。

富士フイルム株式会社との連携

共同開発した「加湿・換気静音キット」の技術を活用し、室外機に静音ダクトを標準搭載した「うるさらX」を2022年11月に上市しました。

Topics

[point 0 marunouchi]発プロジェクトの進展

ダイキンは、空間データの協創プラットフォーム「CRESNECT(クレスネクト)」のプロジェクトにおいて、会員型コワーキングスペース「point 0 marunouchi(ポイントゼロ マルノウチ)」を2019年に東京・丸の内開設。併せて、プロジェクト運営会社として株式会社point0を設立しました。

「ビールが美味しくなる空間づくり」を提案

point 0 参画企業のアサヒビール株式会社と、アルコール摂取時の温熱環境とビールの味覚変化の関係に着目した「ビールが美味しくなる空間づくり」を提案。2022年度に特許を共同出願しました。

眠りを促す香りを用いた仮眠空調の実証実験スタート

point 0 オフィスの仮眠室に、2023年1月、香りを付加するアロマディフューザーを導入しました。利用者がベッドで横になったことを検知して、入眠を促す香りを噴霧することで日中に効率よく仮眠できる環境を整備。オフィスワーカーに日常的に体験してもらえる空間を提供し、感想を収集分析するなど、製品化に向けて評価を進めています。

「ウィンドユニット」を用いたウェルビーイングビジネスを開始

オフィス向け送風機「ウィンドユニット」は、株式会社オカムラ製のシェルフに当社製の大型送風機を組み込んだユニット製品です。オフィスの中で快適な自然の風を再現し、換気効率も高めます。この製品を用いて、2022年度から当社と株式会社オカムラはウェルビーイングビジネスを推進しています。WELL 認証取得支援サービスや、WELL 認証水準のオフィス空間づくりを提案。すでに複数の導入実績を上げています。



自然の風を再現する「ウィンドユニット」

point 0 marunouchi
<https://www.point0.co.jp/coworking/>

point 0 satellite
<https://www.point0.co.jp/satellite/>

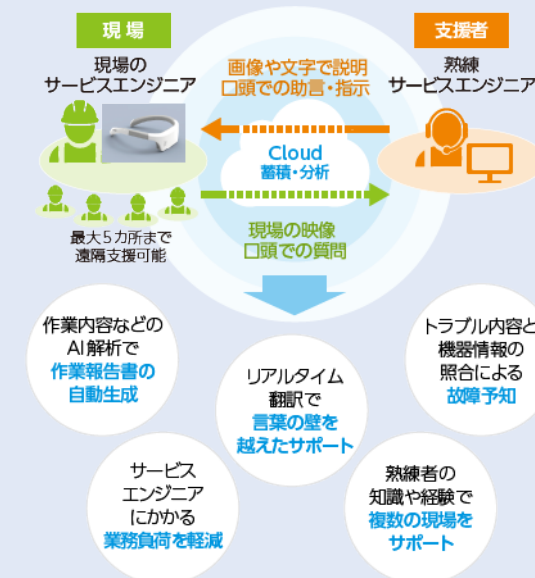
Topics

空調現場DXの取り組みが 第5回日本オープンイノベーション大賞「総務大臣賞」を受賞

ダイキンは東京大学発のスタートアップ企業フェアリーデバイズ株式会社と共同で、コネクテッドワーカーの創出を通じた現場のDX(デジタルトランスフォーメーション)を推進しています。同社の持つ音声認識やエッジAI、データ解析などの技術と、ダイキンが培ってきた現場の知見を結び付け、業務上の課題を解決する取り組みです。2019年度に、熟練したサービスエンジニアが遠隔地の作業者をサポートし教育できる遠隔作業支援ソリューションを開発。世界の作業員一人ひとりの技術力や判断力を向上させ、現場業務の効率化と優れたサービスエンジニアの早期育成を図っています。また2021年度から、現場DXにおいて重要となるグローバルな知財ポートフォリオの構築・拡充を進めています。

この取り組みが、内閣府の主催する第5回日本オープンイノベーション大賞において「総務大臣賞」を受賞しました。多くの現場を抱える組織の悩みに対する実用性の高さに加え、すでに運用段階にある点が評価されました。

遠隔作業支援ソリューションのイメージ



人権の尊重

人権の尊重

基本的な考え方と推進体制

グループ人権方針を策定し、 人権を尊重するための取り組みを推進

近年、サプライヤでの児童労働・強制労働や、お客様や従業員の個人情報流出など、さまざまな人権課題が顕在化するなか、国際社会では、事業活動が人権に与える影響への関心が一層高まっています。人権を尊重した事業活動は、企業が果たすべき責任の一つとして不可欠です。

ダイキンは、各国・地域の法令などを踏まえ、人権に関するさまざまな国際規範を理解し、グループ人権方針の策定や、グループの役員・従業員一人ひとりが取るべき行動を明示したグループ行動指針に人権尊重を掲げ、その責任者を人事担当役員とし、関連するコーポレート部門が事務局となり、バリューチェーン全体で人権を尊重するための取り組みを推進しています。

また、人権や労働などに関する普遍的な原則を支持し実践する国連グローバル・コンパクトに賛同し参加しています。

ダイキングループ人権方針

https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/new/pdf/social/humanrights_policy.pdf

国連グローバル・コンパクトへの参加については下記参照

[119 社会 ステークホルダー・エンゲージメント イニシアティブへの参画](#)

グループ行動指針

10. 人権・多様性の尊重と労働関連法令の遵守

私たちは、一人ひとりの人権を尊重し、「国籍」「人種」「民族」「宗教」「肌の色」「年齢」「性別」「性的指向」「障害の有無」等による差別となる行為は行いません。多様な価値観を受容し、一人ひとりの個性・強みを組織の力にまで高めていきます。また、強制・意思に反しての労働（強制労働）や、各国・地域の法令が定める雇用最低年齢に満たない児童の就労（児童労働）を排除し、各国・地域の労働関連法令およびその精神を徹底して遵守します。

グループ行動指針については下記参照

[166 資料編 方針・規程・ガイドライン CSR理念](#)

人権デュー・ディリジェンス

人権リスク評価

ダイキンは、当社事業の人権課題の特定、バリューチェーン全体でのリスク評価、および優先して取り組むべきリスクの抽出に着手しています。オペレーションリスクマネジメント推進体制のなかで、人権リスクを特定し、対策を講じています。

毎年、行動指針遵守状況の確認のために行う自己点検のなかに人権尊重についての設問を増やし、人権侵害などの問題が起きていないかをこれまで以上に確認するとともに、会社全体・各部門のリスクを洗い出すリスクアセスメントのなかで、深刻度とそのリスクが発生する可能性により人権リスクを評価しています。自己点検とリスクアセスメントの結果から明らかとなったリスクや課題、その対策を企業倫理・リスクマネジメント委員会や各地域の法務コンプライアンス会議で報告、共有し、リスク低減に努めています。また、その内容は、代表取締役社長兼CEOが委員長を務める内部統制委員会で報告するとともに、取締役会にも報告しています。

2022年度は、自己点検およびリスクアセスメントにおいて、人権リスクに関する項目を強化し、チェックを行いました。

当社バリューチェーンにおける人権リスクと主なステークホルダーの関連性

人権リスクの種類	主なリスク内容	関連するステークホルダー
労働安全衛生	● 事故や劣悪な環境により、作業者の安全・健康を損なう	取引先様 従業員
	● 各拠点における騒音・振動・火災など	取引先様 地域社会 従業員
	● 児童労働、強制労働	取引先様 従業員
製品・サービス	● 製品・サービスの不具合による、お客様の生命・健康への被害	お客様
	● 企業として想定外の使用による、製品・技術の悪用	お客様
差別	● 性別、先住民、マイノリティ、LGBTQ+, 移民労働者などへの配慮不足 (不適切な言動、広告表示など)	お客様 取引先様 地域社会 従業員
コミュニティ	● 大気・水質の汚染、天然資源の乱用	取引先様 地域社会 従業員
	● 先住民の文化・環境の破壊	地域社会
社会と政府	● 非人道的な行為にかかわる紛争鉱物の調達	取引先様
	● 個人情報の流出	お客様 取引先様 従業員
	● 人権関連法規制の違反	お客様 取引先様 地域社会 従業員

サプライチェーンにおける人権尊重

サプライチェーンにおいては、サプライチェーンCSR推進ガイドラインで、人種や性別などによる差別行為や、児童労働・強制労働の排除を含む人権尊重の項目を設け、国内外の取引先様に遵守徹底をお願いしています。

2018年度から日本国内の取引先様を、2019年度からは海外の取引先様も対象に、人権の尊重を含めたCSR調査を実施。取引先様のCSRレベル向上に取り組んでいます。

また、国連グローバル・コンパクトの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」の加入企業・団体から構成される「サプライチェーン分科会」「人権教育分科会」に参画しています。

人権関連法規制への対応

個人データに関する規制への対応

ダイキンは、個人情報保護に関するグループ指針を定め、個人情報保護の徹底に取り組んでいます。この指針にもとづき、グループ各社で推進体制やルールの整備などを進めています。また、EU居住者の個人データに関する規制「一般データ保護規則 (General Data Protection Regulation: GDPR)」の要求事項も含めたEUの個人データ取り扱いに関する規程を策定しました。EUから個人データを持ち出す際の保護措置や、個人データの取り扱い状況の記録管理、安全管理措置の実施などを定め、EU居住者からの問い合わせ窓口を設置し、グループ会社も含めて徹底しています。

2022年度は、日本の個人情報保護法の改正 (2022年4月) を踏まえて社内規程を改訂し、実務対応について社内関係者を教育しました。また、各国の規制強化については海外拠点と連携しながら適宜対応しています。

英国・豪州現代奴隷法への対応

英国および豪州で施行された現代奴隷法にもとづき、英国・豪州のグループ会社が次のステートメントを公表しています。

ステートメント

☐ Daikin Airconditioning U.K., Ltd. (英語)

https://www.daikin.co.uk/en_gb/about.html

☐ J&E Hall International (英語)

<https://www.jehall.com/modern-slavery>

☐ AAF Ltd. (英語)

<https://www.aafintl.com/en-gb/power-and-industrial/about-us/modern-slavery-statement>

☐ Daikin Applied (UK) Ltd. (英語)

<https://www.daikinapplied.uk/documents-download/>

☐ Daikin Australia Pty., Ltd.* (英語)

<https://modernslaveryregister.gov.au/statements/>

* 豪州国境警備隊のWEBサイト。

人権教育

定期的な啓発・点検によって人権意識を向上

ダイキンでは、定期的な啓発や点検によって、役員・従業員の人権意識の向上に努めています。

グループ行動指針の遵守状況を確認する自己点検では、毎年、点検を通じて、従業員一人ひとりへのグループ行動指針の浸透を図っています。また、階層別の人権教育も実施し、従業員の人権への意識を高めています。

ダイキン工業では、毎年、全役員、関係会社を含む新入社員、新任管理職を対象とする研修を実施しています。2022年には、グループ人権方針に関する担当役員の動画メッセージの発信や、日本の改正個人情報保護法対応についてのEラーニングを実施しました。



人権研修の様子

📖 085 社会 人材 人材の多様性

📖 113 社会 サプライチェーン・マネジメント 取引先様との連携

苦情処理メカニズム

ダイキン工業では、社内外に企業倫理に関する相談窓口を設け、人権、パワーハラスメント、セクシャルハラスメントなどを含む企業倫理全般に関する相談や意見を従業員から受け付けています。

📖 133 ガバナンス コンプライアンス

サプライチェーン・マネジメント

責任ある調達

基本的な考え方

ダイキンは、サプライチェーン全体で社会的責任を果たすため、世界各地の取引先様とともに、責任ある調達に取り組んでいます。原材料や部品などを扱う取引先様を重要なパートナーであると考え、オープンで公正・公平な取引を通じた信頼関係の構築に努めるとともに、グローバル企業として社会からの信頼を獲得するため、取引先様を含めたサプライチェーンにおける環境、品質、労働安全、人権などに配慮したCSR調達を推進しています。

購買基本理念・購買基本方針

購買基本理念

「主体性の尊重」と「協調と競争」

購買基本方針

- オープン・ドア・ポリシーに基づく公正な取引
国籍・企業規模・取引実績を問わずオープンで公正・公平な参入機会を提供します。
- 相互信頼に基づく相互発展
取引条件をオープンにし、自由競争を尊重します。
- よきパートナーの探求
国際調達の中で、共通の利益をわかちあい社会に有用な製品を提供してくるパートナーを求めています。
- 法の順守・機密保持
取引に関する法令を順守し、その精神を尊重します。

□ サプライチェーンCSR推進ガイドライン

https://www.daikin.co.jp/csr/social/supplychain_gl

□ グリーン調達ガイドライン

https://www.daikin.co.jp/csr/social/green_gl

□ 国際調達のご案内

<https://www.daikin.co.jp/purchase>

均等な取引機会の提供

ダイキンでは、取引希望企業に対して、国籍や企業規模、取引実績を問わず広く門戸を開放しています。

空調部門では、WEBサイト上に部品スペックや品質・目標コスト・納期を公開し、複数企業からの見積りや提案を受け付けることで、取引機会の均等を図っています。原則として、基準を満たしている企業はすべて取引対象としています。

化学部門においても、要求事項(仕様、品質、価格、納期)をクリアする企業であれば取引を制限していません。

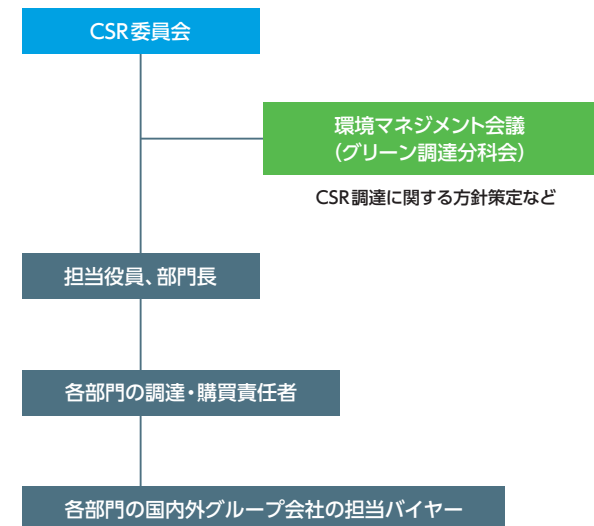
推進体制

ダイキンでは、サステナビリティ重点テーマの一つにサプライチェーン・マネジメントを掲げています。

CSR担当役員を委員長としたCSR委員会で、各担当役員がサプライチェーン・マネジメントについての進捗状況や推進課題についても共有し議論しています。委員会の決定事項は取締役会に報告されます。

各事業部の調達部門の責任者が参加するグリーン調達分科会では、サプライチェーンでの人権取り組みや有害化学物質の管理などを実行しています。

推進体制図



CSR調達の推進

取引先様の評価

ダイキンでは、取引開始にあたって、当社の購買基本方針を理解いただくとともに、一定の評価基準を用いて評価しています。また、取引開始後には、ISO9001にもとづいて定期的に再評価するとともに、サプライチェーンCSR推進ガイドラインの遵守状況を調査し、取引関係を見直しています。

空調部門では、取引先様のESG全般におけるリスク対応力を把握するために、グローバル共通の基準でサプライチェーンCSR推進ガイドラインの遵守状況を調査し、継続取引の可否を判定しています。また、新規に取引先様を選定する際に、各地域特有のリスクを考慮した「取引先評価基準シート」を使って、「経営管理」「品質管理」「価格」「納期」「環境管理」の五つの観点から評価しています。取引開始後も、年に1回、グローバル各拠点にて「継続取引評価制度」にもとづいて再評価を実施しています。なお、「環境」評価についてはグローバル共通の基準を用いています。基準に満たない取引先様やリスクが高い取引先様に対しては、改善計画を提出してもらい、改善のサポートをしています。

化学部門においても、ISO9001にもとづいて「経営管理」「品質管理」「安全管理」「生産管理」「環境管理」の五つの観点で新規・継続取引先様を評価するとともに、CSR取り組み状況の把握にも努めています。取引開始後は複数人で商談し、定期的に責任者が訪問するなど、できる限り多数の公平な視点で取引先様を評価するよう心がけています。

サプライチェーンCSR推進ガイドラインを展開

ダイキンは、購買基本方針にもとづき「よきパートナーの探求」をしていくなかで、将来にわたって取引先様とともに事業発展をめざす取り組みとして、当社のサステナビリティに関する指標と2025年目標に「リスクを最小化し、強靱でレジリエンスなサプライチェーンの構築」を掲げ、サプライチェーンにおける環境、人権、労働面などのCSR取り組みを推進しています。

2017年4月、ダイキンは、サプライチェーンCSR推進ガイドラインを策定しました。これは事業の安定的な継続・成長に向け、取引先様を含めたCSR推進のためのガイドラインです。経営や法令遵守などの一般的な要求に加え、環境、品質、労働安全、人権、紛争地域との取引禁止など、CSR全般にわたって取り組んでいくことを国内外の取引先様に要請。一次取引先様が二次以降の取引先様にも同ガイドラインを展開していただくようお願いし、サプライチェーン全体にガイドラインが浸透するように努めています。2022年度は、人権問題の重要性の高まりを受け、同ガイドラインを改定。社内および取引先様へ改定内容の説明

を実施しました。

また、取引先様に対して、従業員を対象とした定期的な教育や研修、取り組みやその進捗に関する情報のWEBサイトなどを通じた適切な報告、ステークホルダーとの継続的な対話を推奨します。

ダイキンは、調達額全体の8割に相当する国内外の取引先様を対象に、ガイドラインの遵守状況をモニタリングするCSR調査を行い、取引先様に結果をフィードバックしています。また、CSR取り組みの向上のために、社内基準によってCSR取り組みをクラス付けすることにより取引先様を評価し、取引先様に対して改善・指導を行っています。

□ サプライチェーンCSR推進ガイドライン

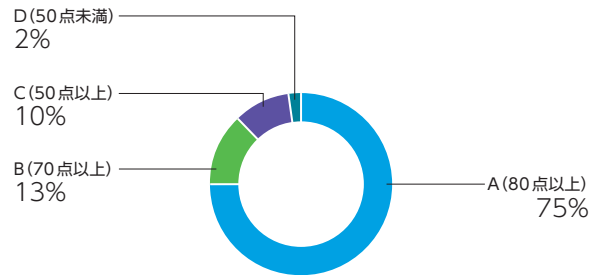
https://www.daikin.co.jp/csr/social/supplychain_gl

目標と実績

定量指標	目標	進捗			(%)
		2020年度	2021年度	2022年度	2025年度 目標
取引先様へのガイドラインにもとづいた取り組み要請割合	すべての取引先様にサプライチェーンCSR推進ガイドラインにもとづいたCSR取り組みを要請	100	100	100	100
CSR調達達成度Aクラス率	CSR調達達成度Aクラス率の向上	65	72	75	100

2022年度は、グループ人権方針の策定に合わせてサプライチェーンCSR推進ガイドラインおよびCSR調査アンケートの人権に関する項目を改定・強化し、調査を実施。CSRの取り組みレベルが高いAクラスの取引先様の割合は、2022年度は75%でした。今後も100%をめざし、Aクラス率の向上に努めます。

2022年度CSR調査結果



- A: CSR取り組みレベルが高い優良な取引先様
- B: CSRに取り組んでいる取引先様
- C: CSR取り組みテーマに一部課題がある取引先様
- D: CSR取り組みが実行されておらず課題の多い取引先様

紛争鉱物問題への対応

2013年7月に策定した紛争鉱物^{※1}に関する基本方針、およびサプライチェーンCSR推進ガイドライン(11.人権・多様性の尊重と労働関連法令の遵守)にもとづき、ダイキンはコンゴ民主共和国およびその周辺国で産出された材料の特定を行うべく、取引先様には、紛争フリーの認証を受けた製錬所から鉱物を調達することを推奨しています。

2016年度からは、CSR調達の一環で紛争鉱物の調査を取引先様に実施しています。また、空調部門では、RMI^{※2}が定めるしくみやツールを用いた「紛争鉱物調査結果WEB登録システム」の運用を開始し、紛争鉱物にかかわる調達源の調査体制を強化しています。

※1 コンゴ民主共和国とその周辺国から産出され、武装勢力の資金源となっていることが懸念されるスズ、タンタル、タングステン、金の4種類の鉱物。
 ※2 RMI: 責任ある鉱物イニシアチブ (Responsible Minerals Initiative)。

紛争鉱物に関する基本方針

ダイキンは、コンゴ民主共和国とその周辺国における武装集団の非人道的な行為に加担することがないように、調達取引先の皆様と連携しサプライチェーンの透明性を高めて、適切な鉱物調達に取り組みます。

グリーン調達への推進

国内外の取引先様にグリーン調達ガイドラインの遵守を依頼

ダイキンでは、環境負荷の少ない生産用資材・部品を優先的に調達するため、2000年度にグリーン調達ガイドラインを制定し、調達先である国内外の取引先様に遵守をお願いしています。

ガイドラインの運用にあたっては、取引先様の環境保全活動状況をグリーン調達調査表で評価しています。調査表では、環境マネジメントシステムの有無や化学物質管理などを調査項目としています。

□ グリーン調達ガイドライン

https://www.daikin.co.jp/csr/social/green_gl

グリーン調達率向上の推進

国内外の取引先様にグリーン調達ガイドラインの遵守を要請することを目標としています。また、調達額全体の8割に相当する国内外の取引先様を対象に、調査表で82点以上の得点がある取引先様からの調達率をグリーン調達率*とし、100%をめざしてグローバルに推進しています。

2022年度のグループ全体のグリーン調達率は79%でした。

取引先様にグリーン調達の必要性を理解していただく説明会などを通じ、各地域のグリーン調達率向上に取り組んでいます。

また、2016年から南米地域でもグリーン調達を開始しました。欧州や中国など、グリーン調達が定着した地域では、一定基準以下の取引先様に対する改善要請や指導を実施、取引先様の環境活動の向上を支援することで、取引が継続できるようにしています。

* グリーン調達率=評価基準に達した取引先様からの調達額÷全調達額。

グリーン調達率

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	(%)
日本	90	93	95	95	91	
海外	79	77	77	78	76	
グループ全体	80	80	80	80	79	

目標と実績

定量指標	目標	進捗			2025年度 目標	(%)
		2020年度	2021年度	2022年度		
取引先様へのガイドラインにもとづいた取り組み要請割合	すべての取引先様にグリーン調達ガイドラインにもとづいた取り組みを要請	100	100	100	100	
グリーン調達率	グリーン調達率の向上	80	80	79	100	

有害化学物質規制への対応

ダイキンでは、製品への含有にかかわる化学物質について、RoHS 指令※1 や REACH 規則※2 などの法規制にもとじてグリーン調達ガイドラインに明記し、取引先様に対して遵守を依頼しています。ますます厳格化する化学物質規制などに対応し、定期的にグリーン調達ガイドラインを改定しています。2018年度から経済産業省が推奨している化学物質管理システム「chemSHERPA(ケムシェルパ)」を導入し、確実にスピーディーな化学物質情報の管理をめざします。

※1 RoHS 指令(2011/65/EU)：電気・電子機器における、特定有害物質の使用を禁止する欧州連合(EU)の規制。
 ※2 REACH 規則(1907/2006/EC)：欧州で2007年6月に施行された化学物質規制で、欧州連合(EU)内で年間1t以上の化学物質を製造・輸入する企業に対し、化学物質の登録を義務付け、市場に出回るほぼすべての化学物質が対象となっています。

064 環境 事業活動における環境負荷 排出物および化学物質の管理・削減

グリーン調達ガイドライン

https://www.daikin.co.jp/csr/social/green_gl

サプライチェーンにおけるリスクマネジメント

グローバル調達リスクの軽減

ダイキンは、ビジネスのグローバル展開に伴い、取引先様のグローバル化も進んでおり、増大する調達リスクの軽減に努めています。

取引先様の定期的評価で、リスクを抽出するとともに、影響を受ける取引先様を瞬時に判断できる社内システムを構築し、随時、データベースを更新することによって、問題発生時の対応力を強化しています。

取引先様の経営状況の悪化、自然災害や事故などが発生した場合でも、原材料や部品などが安定的かつタイムリーに、また、合理的な価格で供給されることを確保するため、調達先の複数化・地域的分散、部品の共通化・標準化などの対応を進めています。

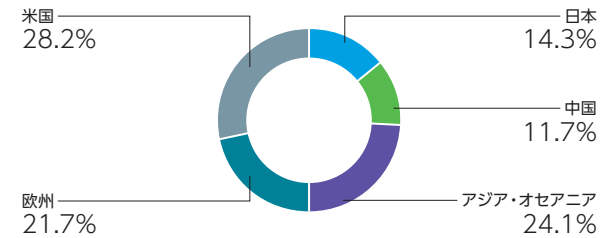
また、ダイキンのコア技術に類する部品・材料を扱う取引先様のうち、「代替が困難」「取引金額の規模が大きい」「重要な取引品目」の3項目を考慮して「重要なサプライヤ」を設定しています。さらにそのなかから、以下の条件に対して一定以上のレベルにある取引先様を「グローバルサプライヤ」と位置付け、グローバルでの取引を推進する取り組みを行っています。

グローバルサプライヤの定義

1. ダイキンのグローバル拠点に対して営業拠点を持っていること
2. ダイキンが求める販売価格の管理を行えること
3. ダイキンが求める契約・合意書の締結を行っていること

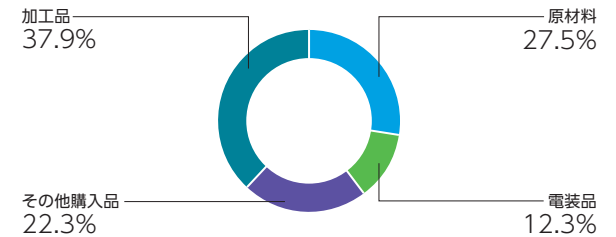
2022年度にグローバルサプライヤと位置付けているのは、グローバルで23社です。これらの23社との取引に関し、グローバル調達責任者合同会議を通じて発注量を調整し、コスト改善と安定調達に取り組んでいます。加えて、新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、さらなる現地調達を促進します。

地域別取引の状況(調達金額ベース)



注) 2023年3月時点

業種別取引の状況(調達金額ベース)



注) 2023年3月時点

下請法の遵守徹底

ダイキン工業の仕入先・委託先のうち、下請法の対象となる企業は数千社に上ります。当社は「下請法遵守ガイドライン」を制定し、各部門やグループ会社に徹底しています。また、各部門で従業員を対象に教育を実施したり、外部講習会に参加させています。

遵守状況については、コンプライアンス全般の点検のなかで適正な支払いがなされているかどうかを監視しています。また、下請対象供給者や生産委託供給者の財務状況には常に注意を払い、状況に応じて支払い条件の緩和などの救済処置を実施する場合があります。

イニシアティブへの参加

ダイキン工業は、2008年10月、国連が提唱するグローバル・コンパクトに正式加盟するとともに、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」に加入しています。加入企業・団体から構成される分科会の一つである「サプライチェーン分科会」に参画し、サプライチェーンにおけるCSR取り組みについて議論・情報交換を行い、他社と協業・連携しながら、サプライチェーン・マネジメントの強化や取り組み内容の向上に努めています。

 [119 社会 ステークホルダー・エンゲージメント イニシアティブへの参画](#)

サプライチェーン・マネジメント

取引先様との連携

取引先様への支援

品質向上やCSR取り組みの支援

ダイキンでは、国内外の取引先様に品質向上策やCSR調達などについて説明会や研修会を開催するとともに、取引先様の生産現場での品質指導を実施するなどして、取引先様の品質向上やCSR取り組みを支援しています。



品質改善事例報告会

取引先様への支援内容

取引先説明会	空調部門の取引先様を対象に、ダイキン工業の方針・状況の説明、環境や人権を含む、CSR情報の提供などを実施。2022年度は、グループ人権方針やサプライチェーンCSR推進ガイドラインの改定内容などを説明(毎年開催、2022年度は4回、121社が参加)。
品質改善事例報告会、品質改善検討会	空調部門の取引先様を対象に、取引先様の改善事例の報告会と、品質上問題のあった取引先様からの改善のための検討会を実施(毎年開催、2022年度の「報告会」は3回、79社が参加、「検討会」は204回、28社が参加)。
品質フォーラム	化学部門の取引先様を対象に、ダイキン工業の品質方針の紹介、調達品の不良率や品質コスト、各社の品質異常と、品質向上活動の紹介・発表などを実施(年1回)。
表彰制度	取引先様の日々の貢献を称えるため、開発、生産、品質、価格、デリバリー、環境、グローバル貢献などの項目で顕著な貢献があった取引先様に対して、「CEO賞」「COO賞」「特別賞」などを選出して表彰(年1回)。
取引先様訪問	空調部門の取引先様を対象に、管理職やダイキン工業の卓越技能者「マイスター」が取引先様を訪問して指導。
技術交流会	化学部門では、新技術や新工法の発案のため、コロナ禍ではあったが対面やWEB面談を併用し、テーマ立案に向けた情報交換などを実施。
技術説明会	化学部門では、取引先様と相互の技術提案の場として、ダイキン技術の説明会を実施。

品質監査

空調部門では、取引先様を対象に、ISO9001にもとづく監査機関による外部定期監査、空調生産本部と取引先様共同での内部監査を実施しています。また、当社担当者が取引先様を訪問し、新規部品採用時の調達・品質に関する管理項目の確認や、生産の合理化を目的とした生産工程の定期的な確認などを実施しています(2022年度は65社に実施)。そのほか、当社の品質ガイドラインにもとづいた品質プロセスの監査も定期的に行っています。

化学部門では、取引先様を対象に、重要資材および品質異常を発生させた供給者に対し、当社担当者が取引先様を訪問し、ISO9001を規範とした監査を実施(2022年度は、合計12社に実施)。

不良品ゼロに向けた「ZD活動」を国内外で展開

空調部門では、「サプライヤ品質会議」に参加する取引先様と連携し、2007年度から「ZD(ゼロディフェクト)活動」を展開しています。これは3S活動(整理・整頓・清掃)、未然防止活動(製造工程で起こりうる不良品の予知管理)、再発防止(過去に起こったトラブルの再発防止、維持管理)によって不良品をゼロにしようとする活動です。

製作所内の安全確保

ダイキン工業では、取引先様や業務請負企業の方々などと協力し、製作所内の安全確保に努めています。

取引先様、業務請負企業の方々などへの安全確保の支援

構内安全連絡会	業務請負企業の方々の安全を守るため、安全に関する啓発と情報共有を実施(2カ月に1回開催)。そのほか、構内パトロールを実施。
安全講習会	製作所に入出入りする多くの取引先様の納品車両の運転手に対し、構内外での交通規制などを指導(毎年開催、2022年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点からWEBにて開催。約500人が参加)。
協力会社様対象研修	化学設備の定期整備を行う協力会社の作業者を対象に、安全・施工品質管理の研修、SDS(化学物質安全性データシート)による化学物質の危険有害性情報の提供、ポケットサイズの「安全Booklet」の配布。

ともに成長・発展する関係づくり

ダイキンは、取引先様と互いに理解し合い、信頼関係を深め、切磋琢磨しながらともに成長していくために、あらゆる機会を捉えてコミュニケーションを図るように努めています。

空調部門では、グローバル調達本部長や部長、管理職が折々に取引先様を訪問したり、取引先説明会、賀詞交歓会、表彰式典を開催したりして、取引先様とのコミュニケーションの深化に努めています。

2014年4月より、「空調協定会」を再発足しました。これはグローバル化の陰で日本のモノづくり力が弱体化するなか、国内サプライヤが国際競争力を確保すること、為替・市況などの急激な環境変化に迅速に対応できること、新たなモノづくりに向けたイノベーションのきっかけをつくることを目的としています。2021年度はコロナ禍により、総会をWEB形式で開催しました。また、CSR調達のレベルアップを掲げ、動画配信や勉強会を行いました。

「空調協定会」分科会においては、2021年度も引き続き「安全」「納入改善」「貸与資産」の3テーマについて活動報告会を開催しました。取引先様同士、当社との協業含めて双方にメリットのある活動となっています。

化学部門では、継続的に実施している品質フォーラムの開催だけでなく、購買担当者が積極的に取引先様と面談し、技術や品質、価格などの課題について情報収集と意見交換を行い、必要に応じて臨時あるいは応急的なサポートを関連部署に要請して問題解決に努めています。特に委託生産品における立ち上げ時のフォローアップに注力し、品質保証部や技術部門と一緒に現地で現物を見ながら取引先様と協力して取り組みました。

ステークホルダー・エンゲージメント

ステークホルダー・エンゲージメント

基本的な考え方

ダイキンは、社会に貢献する企業であり続けるために、日常的なさまざまなしくみを通じてステークホルダーの皆様のご意見を聞き、経営層に報告して経営に生かしていくステークホルダー・エンゲージメント*を重視しています。

ダイキンの主なステークホルダーは、製品・サービスを提供しているお客様、事業に直接的な影響を与える株主・投資家の皆様・取引先様・従業員、事業展開が影響を及ぼす地域社会の皆様です。また、製品・サービスの環境性能向上や環境技術の普及に関しては、各国政府・自治体や業界団体などが関係します。いずれのステークホルダーも重要であり、優先順位を付すという考えはありません。

* ステークホルダー・エンゲージメント：企業が社会的責任を果たしていく過程において、相互に受け入れ可能な成果を達成するために、対話などを通じてステークホルダーと積極的にかかわりあうプロセス(日本経団連企業行動憲章より)。

ステークホルダー・エンゲージメントの取り組み

ステークホルダー	主な対話の方法・機会	主な対話窓口
お客様 072 社会 顧客満足	<ul style="list-style-type: none"> ● 日常の営業活動・修理訪問時の対話 ● コンタクトセンター・ショールーム ● 代理店感謝会・商品説明会 ● WEBサイト・SNS 	営業部門 サービス部門 総務部門
株主・投資家 116 社会 ステークホルダー・エンゲージメント 株主・投資家との対話	<ul style="list-style-type: none"> ● 株主総会・投資家向け説明会・個別取材 ● 統合報告書・事業報告書・WEBサイト 	総務部門 コーポレートコミュニケーション部門
調達取引先 107 社会 サプライチェーン・マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ● 日常の調達活動・品質監査 ● 取引先説明会・サプライヤ品質会議 	調達部門
従業員 079 社会 人材	<ul style="list-style-type: none"> ● 日々の対話・自己記録表にもとづく面談 ● 経営協議会・労働協議会 ● グループ経営会議・マネージャー会議 	全部門 人事部門 経営企画部門
政府・国際機関 117 社会 ステークホルダー・エンゲージメント 政府・業界団体などとの対話	<ul style="list-style-type: none"> ● 各国政府担当者との対話 ● 国連担当者との対話 	渉外部門
大学・学界 098 社会 協創 産官学連携による協創イノベーション	<ul style="list-style-type: none"> ● 空調懇話会 ● 共同研究・共同開発 	渉外部門 研究部門
他企業・業界 102 社会 協創 産産連携による協創イノベーション	<ul style="list-style-type: none"> ● 共同研究・共同開発 ● 業界活動への参画 	研究部門 CSR部門
NPO・NGO 117 社会 ステークホルダー・エンゲージメント 政府・業界団体などとの対話	<ul style="list-style-type: none"> ● NPO・NGOとの対話 	CSR部門
地域社会 121 社会 地域社会	<ul style="list-style-type: none"> ● 防災訓練時などの地域への説明 ● 工場見学会・地域団体・イベントへの参加 ● 環境教育の実施 	グループ会社 事業所 CSR部門


ステークホルダー・エンゲージメント

株主・投資家との対話

基本的な考え方

ダイキン工業は「社会との関係をみつめ、行動し、信頼される」という経営理念のもと、法令を遵守すること、高い倫理観をもって企業活動を行うことに加えて、経営の透明性を高めるために情報を積極的に開示することを株主・投資家の皆様に対する重要な責務と考えています。

決定事実や発生事実などの会社情報については、東京証券取引所が定める規則に則り、同取引所が提供するWEBシステム「TDnet」にて適時開示するとともに、当社WEBサイトにも速やかに掲載しています。また、適時開示が義務付けられていない情報についても、株主・投資家の皆様の投資判断に資すると考える情報については、積極的に開示するよう努めています。

 ディスクロージャーポリシー

<https://www.daikin.co.jp/investor/management/disclosure>

タイムリーで公平な情報開示

説明会やWEBサイトで積極的な情報開示

ダイキン工業では、株主・投資家の皆様に当社の実態や経営の考え方などを理解していただくために、さまざまなIR活動を実施しています。

アナリスト・機関投資家向けには、毎四半期決算発表時に決算説明会を開催するとともに、事業説明会や工場見学会、サステナビリティ説明会を実施しているほか、年間400

件以上の個別面談を行うなど、対話の機会を設定しています。また、個人投資家向けにも、年に数回、会社説明会を開催しています。

さらに、国内・国外、機関・個人を問わずすべての投資家に公平に情報開示を行うフェアディスクロージャーの観点から、英語でのIR関連情報の開示や、当社WEBサイト上での積極的な情報発信に取り組んでいます。

オンラインで開催した2022年度サステナビリティ説明会には140人を超えるアナリスト・投資家が参加。戦略経営計画「FUSION25」の成長戦略テーマの一つである「カーボンニュートラルへの挑戦」に焦点をあて、脱炭素を背景に急速に市場が拡大している「欧州ヒートポンプ暖房」について説明し、中長期的な事業の成長と社会課題解決の両立に向けた当社の取り組みを伝え、意見交換を行いました。

また、サステナビリティやESGのテーマに関して、機関投資家の皆様と個別対話も積極的に行っています。2022年度は、TCFDフレームワークにもとづいて、2050年に温室効果ガス排出実質ゼロをめざす環境ビジョン2050の進捗状況などについて対話を行いました。

議決権行使の尊重

招集通知を充実し、より多くの株主の議決権行使を可能に

ダイキン工業は、株主に議案を十分ご検討のうえで議決権を行使いただくために、株主総会の招集通知を法定期限よりも1週間以上繰り上げて発送するほか、発送日のさらに1週間以上前に当社WEBサイトおよび東京証券取引所のWEBサイトで早期開示しています。

ステークホルダー・エンゲージメント

政府・業界団体などとの対話

有識者、CSR関連団体との対話

将来の空調のあり方を議論する 空調懇話会を世界各地で開催

ダイキンは、空調にかかわる有識者と「将来の空調のあり方」について意見交換する場として、1995年に日本で空調懇話会を立ち上げました。2007年度以降、欧州、中国、米国、アジア・オセアニア、中南米地域にもその輪を広げ、各地域を代表する有識者と環境やエネルギー問題について意見交換を行い、技術や商品開発、事業展開に生かしています。

2022年度は約3年ぶりに対面での開催となり、新たに世界7地域目となる中東アフリカ地域に懇話会を発足しました。合計33カ国、のべ約130人の方々に懇話会へご参加いただき、空調を起点としたカーボンニュートラル実現への貢献や、持続可能な社会の実現に向けた取り組み、IEQ (Indoor Environmental Quality) 普及に向けた取り組みなどを主なテーマに議論しました。

また、懇話会史上初の日本・北米・中南米合同懇話会を日本で開催。各地域の課題と共通の未来に向けた議論となりました。



日本での合同懇話会

業界団体での意見交換・情報共有

ダイキンは、ステークホルダー・エンゲージメントの一つとして業界団体に参画し、積極的に意見交換や情報共有を行っています。

ダイキンは、一般社団法人日本冷凍空調工業会 (JRAIA) に加盟しています。JRAIAは、会員会社の専門委員からなる委員会を設けて定期的に会議を開催し、冷凍空調産業の発展に向けて情報共有・ディスカッションを行っています。活動の一環として、気候関連問題に関する調査研究や行政施策への協力、冷凍空調機器およびその試験装置の環境性能などの検査や検定などに取り組んでいます。

ダイキンは、JRAIAの多数の委員会に参画し活動に貢献しています。とりわけ環境活動としては専門委員会の一つである「環境企画委員会」に委員長として参画。気候変動への影響の低減にも貢献する冷凍空調設備の省エネ性向上や、適切な冷媒の使用、選択のあり方や方針について検討


しています。また、JRAIAが2年に1回開催する「環境と新冷媒 国際シンポジウム」の運営にも参加しています。

国際機関やNPO・NGOなどと積極的に意見交換

環境やエネルギーなどさまざまな分野の国際機関、NPO・NGOなどと積極的に意見交換を行い、経営に生かしています。

今後も意見交換の頻度を上げて、ダイキンの取り組むべき環境活動の方向性を検討していきます。

イニシアティブへの参画については下記参照

 [119 社会 ステークホルダー・エンゲージメント イニシアティブへの参画](#)

環境政策立案への協力

ダイキンは、世界各国で事業を展開するにあたり、社会的課題の改善・解決のために、政府・自治体や産業界と連携・協力し、提言・提案・働きかけを行っています。今後も、各国に役立つ情報を積極的に提供していきます。

近年の国際的取り組み(3年間)

2020年度	—	グローバル	COP25で小泉環境大臣が提唱したフルオロカーボンのライフサイクルマネジメントに関するイニシアティブに、民間セクターとして協力を表明。
	—	UAE	インバータ機を適正に評価する国際規格の導入をめざした支援を実施。
	7月	ブラジル	製品の環境性能が正しく評価されるルールづくりの支援が実を結び、省エネ基準が改正。
	9月	タンザニア	サブスクリプションを活用した高効率エアコンの普及事業がJICA SDGsビジネス支援事業として採択。
	2月	中南米	IEAとCOP26ホスト国である英国政府が共催する「中南米地域向け高効率機器ワークショップ」で当社の機器の高効率化、低GWP冷媒化の取り組みについて講演。
	3月	グローバル	IEA主催の「第6回年次グローバル省エネ会議」に、当社の地球環境担当執行役員が登壇し、空調機の省エネ取り組みを紹介。
2021年度	3月	グローバル	環境省主催のアジア7カ国対象「フルオロカーボンのライフサイクルマネジメント及び高効率ノンフロン機器等に関する訪日研修」に協力。ダイキンの低GWP冷媒の普及やインバータの普及による温暖化抑制貢献および、冷媒の回収再生スキームづくりへの協力を紹介。
	4月	グローバル	ダイキンエアコンディショニングインド社、ダイキン工業株式会社、株式会社日建設計が共同で、インドで開催された「世界冷房技術賞(The Global Cooling Prize)」に応募。標準機より総合的に大きく環境負荷を低減した空調システムで最優秀賞を受賞。
	6月	中東・アフリカ	2年間にわたるサウジアラビア、UAEでの実証試験を踏まえ、中東・アフリカ諸国の政府関係者等に対して、インバータ機の普及のために必要な政策やR32による温室効果ガス排出削減について紹介。意見交換を実施。
	8月	グローバル	COP26事務局との対話を実施。当社の方針や今後の方向性について共有し、クーリングセクターにおける気候変動抑制に対する行動の重要性と、現状の課題について議論。
2022年度	11月	米国	米国エネルギー省主催、ハリス副大統領参加の「寒冷地用ヒートポンプチャレンジ」式典で寒冷地用ヒートポンプ機を実機展示。
	1月	グローバル	2021年3月に引き続き、環境省主催のアジア7カ国対象「フルオロカーボンのライフサイクルマネジメント及び高効率ノンフロン機器等に関する訪日研修」に協力。正しい空調機据付方法を紹介。
	—	ベトナム	環境省JCM事業の一環としてベトナム政府に協力し、冷媒の回収スキームづくり(2021年より継続して実施)。
	10月	グローバル	IEAレポート「The Future of Heat Pumps」の査読を実施。
	10月	グローバル	IEA主催の「暖房の将来に関するラウンドテーブル」に参加。
	11月	米国	ヒューストン市ターナー市長とヒューストン貿易投資代表団の来日に伴う意見交換を実施。
	12月	米国	ホワイトハウス主催の電化サミット「White House Electrification Summit」に参加。米国エネルギー省長官や環境諮問委員会委員長等とともに2050年脱炭素化に向けて議論。
3月	グローバル	IEAウォーリック次長の来日に伴う意見交換を実施。	
3月	米国	カリフォルニア州副知事らの来日に伴う意見交換を実施。	

📄 2020年度の特集「環境—脱炭素社会の実現へ—ステークホルダーと取り組む基準づくり」

https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/new/pdf/feature2020/env.pdf

📄 2018年度の特集「環境—国際機関や各国政府との対話や連携を通じた省エネ技術の普及促進」

https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/new/pdf/feature2018/env.pdf




ステークホルダー・エンゲージメント

イニシアティブへの参画

イニシアティブへの参画

ダイキンでは、各種イニシアティブに積極的に参画しています。政府・自治体や国際機関、有識者・業界・学界・他社企業など、さまざまなステークホルダーと双方向のコミュニケーションで連携しながら、社会の要請や期待に適切に応えていきます。

当社が参画している主なイニシアティブ・団体

<p>国連 グローバル・コンパクト</p>	<p>国連が持続可能な成長の実現をめざして提唱するグローバル・コンパクトに2008年から参加しています。グローバル・コンパクトは、参加する世界各国の企業に対して、人権、労働、環境、腐敗防止の4分野について10原則を支持し、実践することを求めています。</p> <p>United Nations Global Compact Company Information https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/2733</p>	
<p>持続可能な開発のための 世界経済人会議 (WBCSD)</p>	<p>2023年に持続可能な開発をめざす国際経済団体WBCSD(持続可能な開発のための世界経済人会議)へ加盟しました。約35カ国世界200社以上のCEOが加盟するこのプラットフォームでは、気候変動、自然、ダイバーシティ等のサステナビリティ課題に対して政府やNGO、国際機関と協力し、持続可能な発展に関する課題への取り組みや経験を共有しています。</p> <p>World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) https://www.wbcsd.org/</p>	
<p>気候関連財務情報開示 タスクフォース(TCFD)</p>	<p>気候変動に起因する事業リスクと事業機会の情報開示を促すために金融安定理事会が設置した気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)に対し、2019年5月に賛同を表明しています。</p> <p>018 マネジメント TCFDフレームワークにもとづく情報開示 Task Force on Climate-related Financial Disclosures https://www.fsb-tcfd.org/</p>	
<p>気候変動 イニシアティブ(JCI)</p>	<p>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。2020年9月から参画しています。</p> <p>気候変動イニシアティブ https://japanclimate.org/</p>	

<p>環境省 エコ・ファースト 企業認定</p>	<p>「エコ・ファースト制度」は、業界トップランナー企業の環境保全行動促進のため環境省が2008年に創設した、企業が環境大臣に対し自らの環境保全に関する取り組みを約束する制度です。ダイキン工業は2008年11月、環境大臣から「エコ・ファースト企業」の認証を受けました。</p> <p> エコ・ファースト推進協議会 (eco1st.jp) https://www.eco1st.jp/</p>	
<p>経済産業省 GX経営促進ワーキング・ グループ</p>	<p>GX(グリーントランスフォーメーション)に積極的に取り組む「企業群」が、官・学・金でGXに向けた挑戦を行うプレイヤーとともに、一体として経済社会システム全体の変革のための議論と新たな市場の創造のための実践を行う場として「GXリーグ」を設立。2022年にGXリーグにおける取り組みの一つである「市場創造のためのルール形成」において、6社のリーダー企業および73社のメンバー企業とともに「GX経営促進ワーキング・グループ」を設立しました。</p> <p> GX League https://gx-league.go.jp</p> <p> GXリーグにおける「GX経営促進ワーキング・グループ」の設立とダイキン工業のリーダー就任について https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co.jp/csr/new/pdf/social/press_20220930-pdf</p>	
<p>経団連 チャレンジ・ゼロ</p>	<p>「チャレンジ・ゼロ」は、一般社団法人 日本経済団体連合会(経団連)が日本政府と連携し、「脱炭素社会」の実現に向け、企業・団体がチャレンジするイノベーションのアクションを、国内外に発信し、後押ししていくイニシアティブです。2020年9月から参加しています。</p> <p> チャレンジ・ゼロ https://www.challenge-zero.jp/</p>	
<p>グリーン・オーシャン・ マテリアル・アライアンス (CLOMA)</p>	<p>グリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(CLOMA)は、海洋プラスチックごみ問題の解決に向け、業種を超えた幅広い関係者の連携を強めイノベーションを加速するためのプラットフォームです。2019年からCLOMAに参加しています。</p> <p> グリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス https://cloma.net/</p>	

地域社会

社会貢献活動の考え方

基本的な考え方

「環境保全」「教育支援」「地域共生」を柱に活動

グローバルに事業を展開するダイキンは、それぞれの地域に根ざした企業となることをめざして、従業員が主体となって各地域に役立つ社会貢献の実践に努めています。一人ひとりが取るべき行動を示したグループ行動指針で、社会から信頼される「良き企業市民」をめざすことを明記しています。

本業を通じた社会貢献に加え、「環境保全」「教育支援」「地域共生」への貢献を軸に、経営資源を有効に活用して、積極的な社会貢献活動に取り組んでいます。

1. 環境保全

グローバルに快適な空気環境を提供する私たちは、地球規模の環境課題の解決に貢献します。特に、地球の空気を育む森林を守り育て次世代に引き継ぐための活動に注力します。

2. 教育支援

先進の技術で社会に貢献する私たちは、次世代への教育を支援し、技術の発展と持続可能な社会づくりに貢献します。

3. 地域共生

世界各地で事業を展開する私たちは、各国・地域の文化、芸術、スポーツへの支援や災害支援など地域が必要とする支援を行い、地域の主体的な発展に貢献します。

ダイキンは地域とのパートナーシップを大切にしながら、社会貢献活動として金銭の寄付、物品の寄付やボランティア活動、イベントの開催などを行っています。

地域社会

環境保全

基本的な考え方

ダイキンは、政府や地域住民、NGO、グループ従業員などさまざまな人々と連携して、世界的に貴重な自然環境や事業所周辺地域の自然を保護し再生する取り組みを進めています。


拠点・事業所周辺地域での取り組みは下記参照

 060 環境 生物多様性の保全

取り組み事例

世界7カ所での「空気をはぐくむ森」プロジェクト

ダイキンは、国際NGO コンサベーション・インターナショナル(CI)や公益財団法人知床財団と連携し、世界7カ所で森林を保全する「空気をはぐくむ森」プロジェクトを実施しています。知床・インドネシア・ブラジル・カンボジア・インド・中国・リベリアで、政府、NGO、従業員、お客様などとともに、地域住民が生計と森林保全を両立する支援などを行い、2024年までに1,100万haの森林を保全し、700万tのCO₂排出を抑制します。森林保全を通じて貧困問題などの社会課題を解決し、SDGsの達成にも貢献するプロジェクトです。

 「空気をはぐくむ森」プロジェクト

<https://www.daikin.co.jp/csr/forests>

知床半島の自然環境保全事業を支援

ダイキンは、2011年7月、世界自然遺産知床半島の自然環境保全・復元事業を支援するため、知床財団・斜里町・羅臼(らうす)町の三者と協定を結びました。「空気をはぐくむ森」プロジェクトの一つとして、2024年末まで、寄付と従業員のボランティア派遣を行い、しれとこ100平方メートル運動への支援などを行います。

これらの活動を通して、知床の森林再生に貢献するとともに、環境人材の育成にもつなげていきます。



2021年10月のボランティア



2023年2月のボランティア

インドネシアでの森林再生活動

「空気をはぐくむ森」プロジェクトの支援地の一つ、インドネシア・ジャワ島のグマンガデ・パングランゴ国立公園で、2008年から国際NGO コンサベーション・インターナショナル(CI)と協働して森林を再生しています。

ここでは貴重な熱帯林が一面を覆い、絶滅危惧種に指定されている多くの固有種が生息していますが、過去数十年の間に、農地への転換や生活を支えるための伐採により急速に森林が減少しており、その背景にあるのは貧困などの社会課題です。

そこで、ダイキンは木を植えるだけでなく、伐採に頼らない生活手段を確立するための支援をしています。これまでに、約300haの土地に郷土樹種15万本を、644の地元農家や20人の国立公園レンジャーとともに植樹しました。また、農業(アグロフォレストリー)や環境教育を通じて生活基盤を整えるとともに、森の恵みである水と、水力発電による電力を各家庭に届けました。利便性や衛生面の向上が森林の大切さに気付くきっかけとなり、地域住民による積極的な保全活動が続いています。

2018年度に、インドネシア政府よりこれらの環境社会貢献活動に対する感謝状を受領しました。これは、インドネシアの首都ジャカルタの水源となる森林再生への貢献に加えて、貧困・教育問題など地域が抱える社会課題の解決に寄与したことが評価されたものです。

このように、ダイキンは森林保全を通じて貧困などの社会課題にも取り組み、SDGsの達成にも貢献します。



地元農家の生計手段の開発を支援
(キュウリの栽培)

©Conservation International, Photo by Anton Ario

地域社会

教育支援

基本的な考え方

ダイキンは拠点を持つ各地域で、資金の援助や技術提供といった教育支援を行っています。草の根的な活動を行うことで、地域と共生し、地域から信頼される企業となることをめざしています。

日本での取り組み

小学生向け環境教育プログラム「サークル・オブ・ライフ」を無償で提供

ダイキン工業は、小学生向け環境教育プログラム「サークル・オブ・ライフ」を開発し、2010年から全国の小学校に教材を無償提供しています。このプログラムは、当社の森林再生プロジェクトを題材とし、世界の環境問題と生態系、日常生活とのかかわりなどについて楽しく学習できる内容です。2022年度は7校530人が参加、うちオプションの出張授業として4校に従業員講師を派遣しました。



従業員が講師となる出張授業

環境教育プログラム「サークル・オブ・ライフ」

<https://www.daikin.co.jp/csr/edu>

小学校で理科実験授業を実施

ダイキン工業は、堺市教育委員会が推進する「小学校理科特別授業実施事業」に賛同して、従業員が講師となる理科実験授業を実施しています。エアコンを題材にして熱の伝わり方と空気が冷えるしくみや、空気清浄機を取り上げて電気集塵のしくみについて、実際に実験しながら学ぶプログラムです。2022年度は11校で実施し、750人が受講しました。



ダイキンベトナム社
職業訓練校の教員研修

海外での取り組み

特に新興国での技術系学生の育成に注力

新興国の技術系学生を中心に、学生就業機会の増加につながる奨学金の付与やインターンシップの受け入れを行っています。また、世界各地で技術への関心を高めるための学生向け工場見学を積極的に開催しています。さらに、空調機を技術系の学校に寄付して、技術実習の授業に使ってもらい、空調を広めるうえで欠かせない技術者の育成を支援しています。



ダイキントルコ社
学生向けシヨールーム見学を実施



大金機電設備(西安)有限公司
大学生の実習を受け入れ



ダイキンインドネシア社
技術専門学校へ実機を提供

地域社会

地域共生

基本的な考え方

企業市民として、事業を展開する各地域のニーズや課題を敏感に捉え、それらを解決に導く貢献をしていきたいと考えています。

これまで、各地の拠点では従業員が手づくりで、地域社会と交流する催しを企画してきました。これからも、従業員が主体的に各地域で求められることを考え実践することで一層愛され、親しまれるグループをめざします。

地域社会との交流

地域から寄せられたご意見に誠実に対応

日本国内の各製作所では、地域社会とのコミュニケーションを推進する部署・担当者を配置しています。また、地域住民の代表と定期的な会合を開催するなど、相互交流を積極的に図り、苦情などがあれば受け付けています。また、地域に開かれた工場をめざし、地域の自治会や学校、住民の方を対象とした工場見学を実施しています。

地域に開かれた安全な工場をめざして

日本国内の各製作所は、周辺住民の方々に安心して暮らしていただくために「安全」を最重要課題と認識し、安全確保に努めています。工場の操業に伴う騒音・振動などの発生時に、地域からご連絡いただく窓口を設け、迅速な対応に努めています。また、地域自治体との懇談会、地域の防災

訓練への参加など、安全な工場に向けた地域との交流を工場ごとに続けています。

自然災害に備えた対策や防災訓練を実施

万一の自然災害に備えた対策を各製作所で講じています。災害時に避難所として工場内グラウンドを提供することはもちろん、備品として水・食料・防災機器などの確保に努めています。また、毎年防災訓練を実施し、訓練で抽出した課題を検討。国内の各拠点では「安否確認システム」を導入し、災害発生時に従業員の安否が把握できる体制を確立しています。

地域の清掃、美化活動を実施

地域に理解され貢献することをめざし、各製作所やオフィス拠点が近隣住民の方々とコミュニケーションを図っています。地域の清掃に従業員が参加したり、工場見学を各生産拠点が積極的に受け入れています。



淀川製作所での水路清掃活動



水路清掃活動感謝状

国内外で地域との絆を深める盆踊り大会を開催

夏の風物詩、ダイキン工業主催の盆踊り大会は地域の方々が多く参加する大イベントです。1971年、当社淀川製作所で始まった盆踊り大会は、その後地域ぐるみの大会に発展。企業主催のものでは全国最大級の規模となり、優れた企業文化として国内のみならず国外のメディアからも高い評価を受けています。例年、中国や米国など世界の主要な生産拠点でも開催してきました。

2020年度以降は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により開催を見合わせています。



ダイキンアメリカ社の盆踊り大会

ダイキンの盆踊り大会

https://www.daikin.co.jp/corporate/overview/bon_dance

地域活性化への貢献

ダイキンは、従業員が主体となって地域のニーズに応じたチャリティやボランティア活動を行い、地元の方々との信頼関係を築くことを大切にしています。



ダイキンコンフォートテクノロジーズノースアメリカ社
地元小学校へ文房具を寄贈



ダイキンフィンランド社
子ども向けスノーディに協賛



ダイキンコンプレッサインダストリーズ社(タイ)
福祉施設へ慰問して物品を寄付



ダイキンインドネシア社
貧困地区へ食料や日用品を寄付

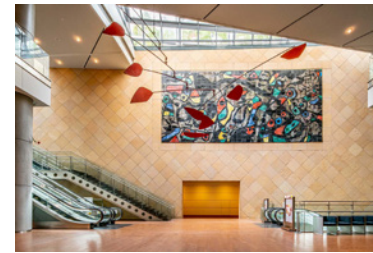


ダイキンサウスアフリカ社
復活祭に子どもたちへ食品を差し入れ

芸術・文化振興への貢献

ダイキン工業現代美術振興財団を設立

ダイキン工業は、創業70年を記念して1996年に「ダイキン工業現代美術振興財団」を設立しました。国立国際美術館が行う展覧会、学術研究、講演会、出版物の刊行などの活動を支援し、ダイキン工業発祥の地である大阪の文化・芸術のさらなる活性化につなげたいと考えています。



国立国際美術館
<https://www.nmao.go.jp/>

国立国際美術館

公益財団法人関西フィルハーモニー管弦楽団を支援

ダイキン工業は、大阪府門真市に拠点を置いて活動するオーケストラ、関西フィルハーモニー管弦楽団の活動を支援しています。



関西フィルハーモニー管弦楽団

海外での取り組み

ダイキンインダストリーズチェコ社では、ピルゼン・フィルハーモニー管弦楽団を支援しています。大金(中国)投資有限公司でも、芸術・文化の振興を目的としたコンサートを2007年から毎年開催しています。

スポーツ振興への貢献

ダイキンオーキッドレディスゴルフトーナメント

ダイキン工業は、日本の女子プロゴルフトーナメントの開幕戦である「ダイキンオーキッドレディスゴルフトーナメント」(以下、ダイキンオーキッド)を1988年から30年以上にわたって主催しています。同大会は、沖縄とともに未来に向かって限りなく前進したいとの思いを込めて、大会理念に“Ever Onward With OKINAWA”を掲げ、地元に着目した取り組みを行っています。



第36回大会優勝 申ジエ選手

 **ダイキンオーキッド**

<https://www.daikin.co.jp/orchid>

地元アマチュア選手に出場機会を提供

「ダイキンオーキッド」では本戦への出場選手の選考を兼ねたアマチュア大会を開催しています。沖縄在住および沖縄出身の女性に出場資格があり、これまで、のべ5,000人を超える選手が参加。この大会からは、宮里藍さん、比嘉真美子さんのほか、諸見里しのぶさん、新垣比菜さん(ともにダイキン工業所属)など、20人のプロ選手が生まれています。

「沖縄と本土の架け橋になりたい」と考えて

本大会前の前夜祭とプロアマ大会は、沖縄と本土の経済人が交流を深める場として定着し、この交流をきっかけに「沖縄懇話会」が発足しました。沖縄の発展をめざした提言や各種フォーラムの開催などを活発に行っています。2023年1月に沖縄県恩納村にある沖縄科学技術大学院大学(OIST)でラウンドテーブルを開催。有識者による基調講演を行いました。

「オーキッドバウンティ」で文化・スポーツを支援

開催地沖縄の芸術・文化・スポーツ・教育などの振興を支援する目的で、出場の皆様から浄財を募り、主催者の寄付金と合わせた「オーキッドバウンティ」を毎年実施。地元の個人・団体へ贈呈しています。

2023年大会では、沖縄県の11の個人・団体を選定し、総額640万円を贈呈。1995年からの支援先はのべ266件、支援総額は1億7,890万円になりました。



オーキッドバウンティ贈呈式

海外での取り組み

ダイキンは海外でもスポーツ支援をしています。



ダイキンアメリカ社

チャリティゴルフトーナメントの調達資金をUnited Wayへ寄付



ダイキンフランス社

アイスホッケーチームの支援



ダイキンデバイスチェコ社

地元バスケットチームの支援