

# 社会

- 068 空気価値
- 072 顧客満足
  - 072 お客様満足(CS)の追求
  - 076 製品の品質・安全確保
- 080 人材
  - 080 人材育成
  - 086 人材の多様性
  - 090 ワーク・ライフ・バランス
  - 093 労働安全衛生
  - 097 評価・処遇
  - 098 労使関係
- 099 協創
  - 099 考え方と体制
  - 100 産官学連携による協創イノベーション
  - 104 産産連携による協創イノベーション
- 107 人権の尊重
  - 107 方針と推進体制
  - 108 人権デュー・ディリジェンス
- 111 サプライチェーン・マネジメント
  - 111 責任ある調達
  - 116 取引先様との連携
- 118 ステークホルダー・エンゲージメント
  - 118 ステークホルダー・エンゲージメント
  - 122 イニシアティブへの参画
- 124 地域社会
  - 124 社会貢献活動



## 空気価値

# 空気価値

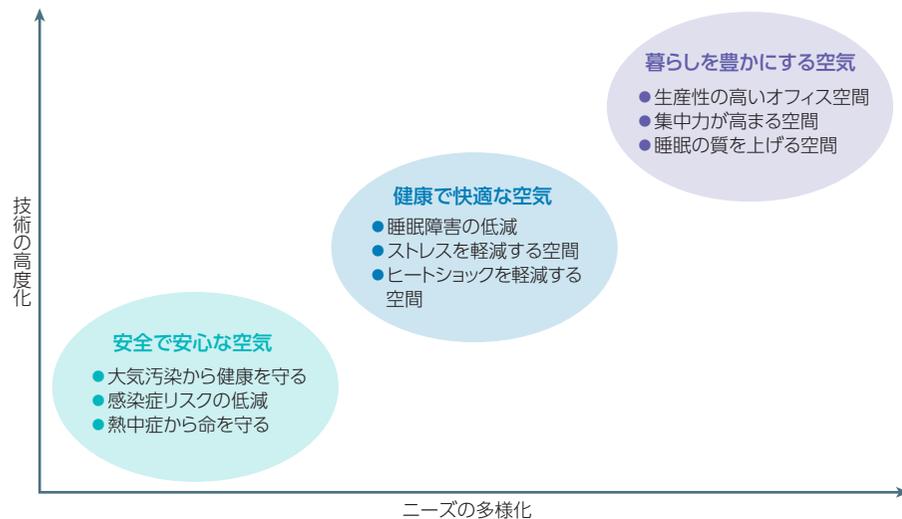
## 全体像

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。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。

### 「空気の力」のイメージ



## 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

DAIKINストリーマ研究所

<https://www.daikin-streamer.com/>

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。

### 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と、医療従事者の声に応じて必要なときに短時間で組み立てられる折畳み式陰圧ブースを販売しています。



アルミフレームを使った折畳み式陰圧ブース

### エアフィルタ技術を生かした室内空気環境の改善

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。空気清浄や集塵に力を発揮するエアフィルタ技術を生かして、一般ビルやクリーンルームに加えて、職場環境保護規制によってニーズが高まっている製造現場にも小型集塵機を供給するなど、室内空気環境の改善に貢献しています。



製造現場の小型集塵機

## 健康で快適な空気

### 新ビジネスモデル

空調の普及は、気候変動への適応策の一つであると同時に、健康維持や生産性向上のため今後ますます必要とされます。しかし、アフリカや東南アジアを中心に、冷房の行きわたっていない地域があります。

ダイキンは、世界中に健康で快適な空気を提供することをめざしています。その一環として、新たなビジネスモデルの創出・活用にも注力。空調機を購入・所有しなくても求められる空気環境を利用できるサービスを提供しています。

### 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ともに2016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、最適なエネルギー管理を実現します。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。2023年度末時点で70件以上の成約を得ており、過去2年で倍増しています。

\* PaaS (Product as a Service) : 製造業のサービス化。インターネットを経由して提供される「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/pdf/feature2020/value-pdf.pdf](https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/pdf/feature2020/value-pdf.pdf)

📄 エアアズアサービス株式会社 (AaaS)

<https://airasaservice.com/>

### 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・店舗や一般家庭にサブスクリプション方式で高効率エアコンを導入しています。導入費用や電気代の負担を低減することで、アフリカでのエアコンの普及を促進していく考えです。事業主体は、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株式会社との合弁会社「Baridi Baridi株式会社」。2021年10月の本格販売開始以来、事業を拡大しており、2024年3月末時点で約2,000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/pdf/feature2019/value-pdf.pdf](https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/pdf/feature2019/value-pdf.pdf)

🏢 Baridi Baridi株式会社

<https://baridibaridi.com/>

### 住宅用換気・調湿システム

近年、外気温の影響を受けず冷暖房効果も高いことから、機密性・断熱性の高い住宅が普及してきています。一方で、そうした住宅は空気がかもりやすく、ハウスダストや結露の対策などを必要とします。ダイキンの住宅用換気・調湿システムは、24時間365日新鮮な空気を取り込んで循環させることで、健康で快適な空間環境を提供します。

### 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、高气密・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。

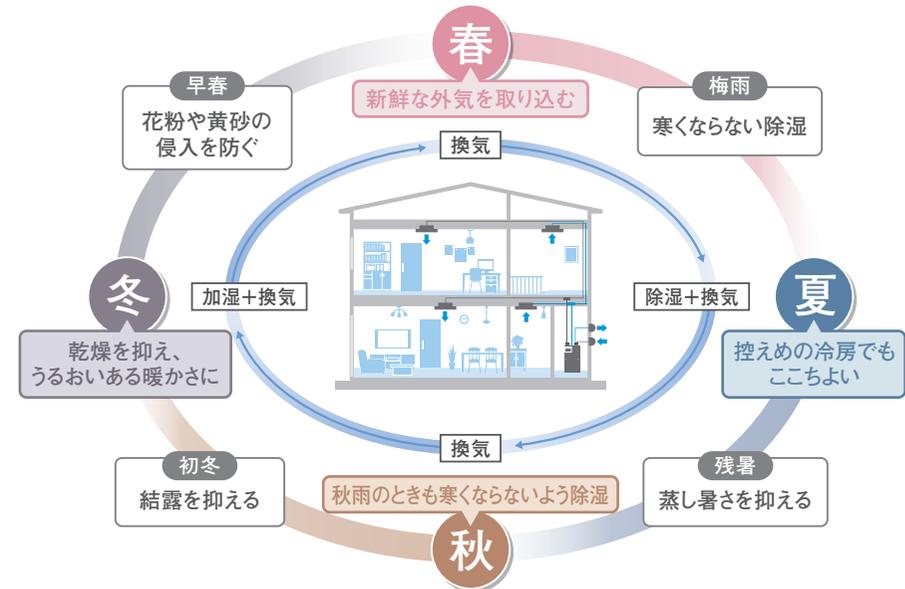
この製品は2022年度省エネ大賞製品・ビジネスモデル部門において「経済産業大臣賞」を受賞しました。

### 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。

### 「DESICA」シリーズの機能イメージ



🏠 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](https://www.ac.daikin.co.jp/kanki_home/desica_home)

## 暮らしを豊かにする空気

ダイキンは、心も体も健やかになる、勉強や仕事がかどるなど、空気が持つ無限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/pdf/feature2021/air-pdf.pdf](https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/pdf/feature2021/air-pdf.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。

#### 📄 2022年度の特集「空気価値—現代人の運動習慣づくりを空気の力でサポート」

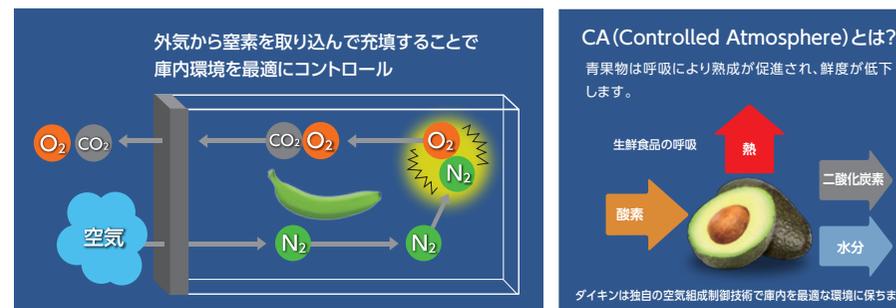
[https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin\\_co\\_jp/csr/pdf/feature2022/air-pdf.pdf](https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/pdf/feature2022/air-pdf.pdf)

### 食品流通を支える冷凍・冷蔵技術

幅広い温度や空気組成をきめ細かくコントロールする技術によって、グローバルに食品流通を支えています。

海上コンテナ冷凍装置では、外気温度がマイナス30℃からプラス50℃に至る世界の洋上で庫内温度を0.1℃単位で精密に制御し、加えて当社のActive CA技術により庫内の空気組成もコントロール。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、熟成を遅らせながら運搬できる機能を備えています。長時間の輸送でも鮮度を高く維持できるため、世界各地で食品ロスの削減や豊かな食生活の実現に貢献しています。

### 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](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「『次の欲しい』を先取りし、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36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、ダイキンは空調・化学など事業全体で、世界に120カ所以上の生産拠点、53カ所の研究開発拠点を設け、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。

 2022年度の特集「人材—DX人材を育成し事業の変革を加速」

[https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin\\_co\\_jp/csr/pdf/feature2022/hr-pdf.pdf](https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/pdf/feature2022/hr-pdf.pdf)

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

 [099 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

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じています。



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。2023年度の総合満足度(CSI)は前年を上回り、過去最高の評価を得ました。またすべてのサービスステーションでCSI目標4.40以上を達成しました。

お客様満足度、総合満足度については下記参照

 154 資料編 ESGデータ 社会 顧客満足

## サービスエンジニアへの教育体制の強化

### サービスエンジニアの育成

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。

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。評価指標(KPI)を設定して定量的に評価・認定するプロフェッショナルエンジニア認定制度を制定。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制度も制定しています。本制度において、のべ350人以上のエンジニアを認定しました。

海外でもダイキンサービス技術認定制度を制定し、2023年度は北米、アジア・オセアニアに加え、インド、中南米でも認定試験を実施しました。今後、欧州、中国でも展開して技術レベルの向上に取り組めます。また、2023年度からは日本のサービスエキスパートが各地へ赴くキーマン育成に代えて、国内に各国研修担当・キーマンを招集・育成し、自国内で人材育成できる基盤を整えていきます。

### 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、世界で地域ごとに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の講習を国内7カ所で開催しています。また、カーボンニュートラルに寄与する環境対応製品の需要が高まっているエコキュートの施工にかかわるコースや更新物件に対応したコースなど、2023年度は新たに6コースを開発しました。新規コースを含め販売店様に提供している研修コースは、単科研修コース55コース、資格取得コース21コースの全76コースです。



販売代理店様向けの技能研修

### DX開発拠点「研修Lab」を活用した研修

営業部門・開発部門と協業して「研修Lab」に新たに高性能住宅向けのダクト型商材を設置。ダクト施工に関する知識を習得するため、据付方法や注意点に関する研修動画など、実践的な教育支援ツールを整備することで、技術者の育成をめざしています。

## 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。

2023年度現在、欧州ではヒートポンプ暖房の研究開発の強化をめざし、ベルギーのゲントに欧州R&Dセンターの新施設を建設中。また市場が拡大するインドでもR&Dセンターの拡張を進めており、インドほか新興国のニーズにマッチした商品開発を加速していきます。日本ではTIC東京分室での技術リサーチ機能の強化に取り組んでいます。

また、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・オンライン形式のそれぞれで設けるほか、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/pdf/feature2018/cs-pdf.pdf](https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/pdf/feature2018/cs-pdf.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していただける「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>

### 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100万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。

2023年度、ルームエアコン「うるさら」に搭載した節電機能は、ユーザーアンケートの結果を踏まえ、仕様(目標温度到達後の安定運転時に着目した節電制御)を決定しました。

### 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。2024年3月には、「わたしrisora コンテスト」で得票数の多かった最新のインテリアトレンドに調和する新色パネル「ノルディックブラウン」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取り入れています。ユニバーサルデザインとは、商品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。

#### Topics

### ユースケースにおける安全性に配慮した製品で グッドデザイン賞を受賞

直観的に操作しやすいダイヤル操作と、ユーザーからもニーズが多かった熱くなりにくいパネル方式を採用し、「安心して使える」をコンセプトにハイブリッドセラム製品を開発しました。

独自の風路と機構の設計により、従来の遠赤外線式の暖房にはない安全で安心な暖房体験と、設置環境を選ぶことなくさまざまな空間に馴染むデザインが評価され、2023年度グッドデザイン賞を受賞しました。



遠赤外線暖房機(ハイブリッドセラムヒート)

□ 『床置形ハウジングエアコン』と『ハイブリッドセラムヒート』の2製品が  
「2023年度グッドデザイン賞」を受賞

<https://www.daikin.co.jp/press/2023/20231005>

## 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)」「お客様への情報提供」「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、特殊な加工を要する場合があります。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」を定期的で開催。2023年度は2回開催しました。また新たな取り組みとして、ニュースレターを定期的にお客様に配信し、新製品や展示会開催などの情報を発信しています。

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。2022年には、ドイツのドルトムントにイノベーションセンターを開設しました。

### 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です。

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。

#### 化学事業

<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

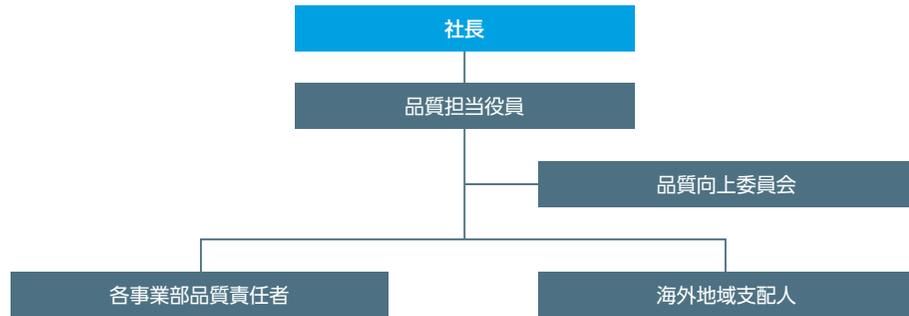
ダイキンでは、各生産拠点でISO9001の認証を取得し、それにもとづく品質マネジメントシステムを構築しています。製品の品質レベルを維持管理し、開発・調達・製造のあらゆる部門で管理を徹底しています。さらに、生産委託取引先様とも一体となって、品質向上に取り組んでいます。

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実施して、運用状況を評価し、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、そ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。

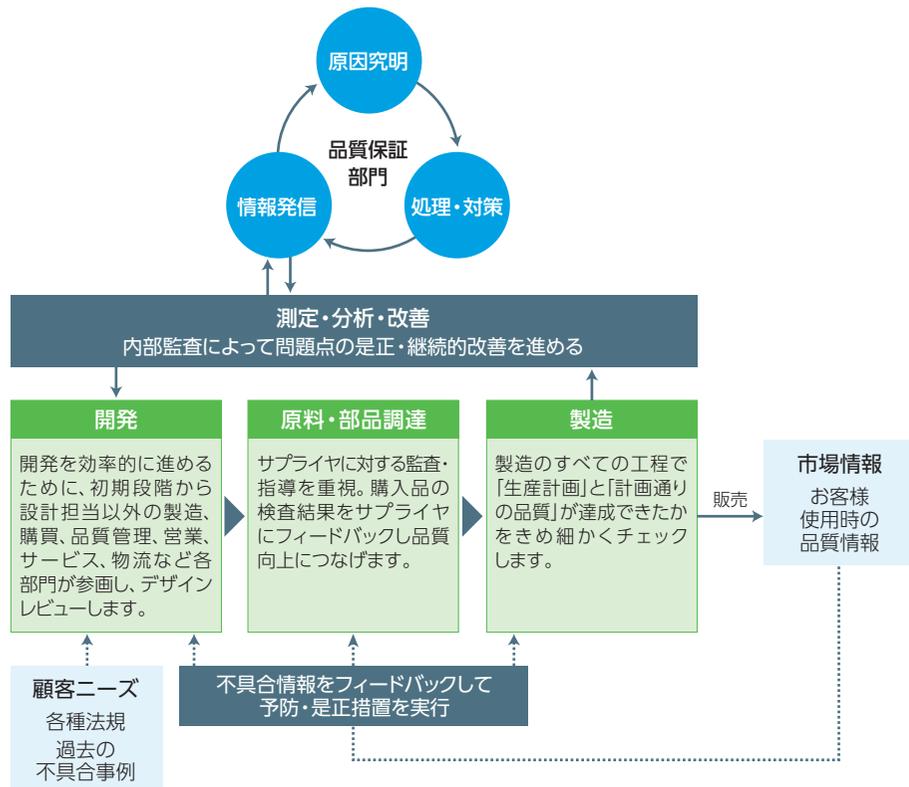
## 各部門での取り組み

部門名	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"><li>モジュール開発における、品質評価のしくみ構築</li><li>設備に起因するロット不具合の未然防止</li><li>ヒューマンエラーによる不具合の流出防止</li><li>サプライヤとの協創の取り組みを通じた購入品品質の向上</li><li>グローバル品質保証規程にもとづいた品質保証体制の強化</li></ul>
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を設定・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"><li>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。</li><li>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。</li><li>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。</li></ol>

品質管理体制



品質保証プロセス



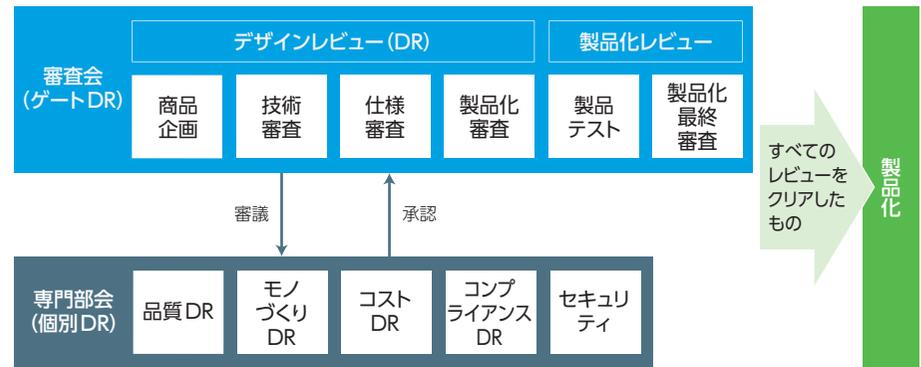
品質向上に向けた取り組み

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」「モノづくり」「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る組織的活動の体系。

品質向上のための開発プロセス(空調部門)

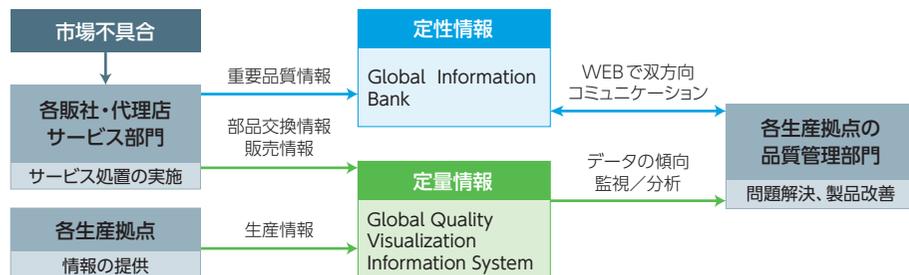


化学部門では、「開発テーマの立案」「技術確立」「事業性確立」「量産化」の四つのステージでデザインレビューを実施する「4層管理」にもとづいて審査を実施。「技術検証」「品質」「モノづくり」「コスト」「法規」に加え「安全」「環境対応」など複数の観点から設計を検証します。各ゲート通過要件を満たしているかは、製造、品質保証、資材などの関連生産部門と協議し課題を早期に解決することで、手戻りのない開発をめざします。

## 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っても、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、調査結果を次の商品開発に反映させています。

2023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。

📖 116 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。

📖 179 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、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「人を基軸におく経営」を掲げ、「一人ひとりの成長の総和がグループの発展の基盤」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

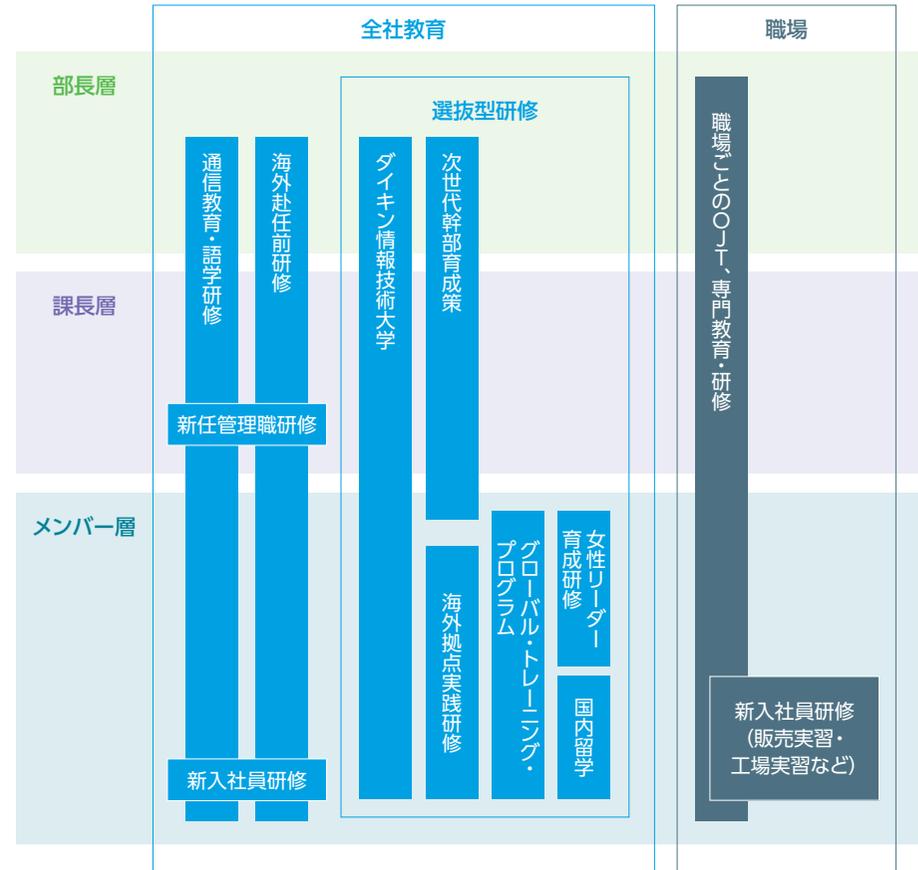
### グループ経営理念を実践できる人材を育成

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・地域の枠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	2023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、学生から社会人に変わ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)</p> <p>新入社員合宿研修の目的</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<p>新入社員として、組織・事業理解、ビジネススキルの習得などを網羅的に実施。併せて、新テーマとしてグローバルを含めた多様なキャリア感を醸成する「グローバルマインド研修」、自身の情熱の源泉とありたい姿を認知し、具体的な目標設定につなげる「セルフアクティベート研修」を実施。 対象：新卒採用者302人</p> <p>2023年度は特に、人が人によって磨かれる経験からくる葛藤、自分に向き合う痛み、その先にある人の和、震えるような感動に重点を置き、ディスカッション中心の研修を実施。 対象：381人(新卒採用者302人、キャリア採用者79人)</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へ派遣。 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>2023年度実績：37人 1999年度からの累計派遣人数：448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2023年度までの累計研修生人数：40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>2023年度の派遣人数：豊田工業大学に7人、国際大学MBAコースに1人</p>

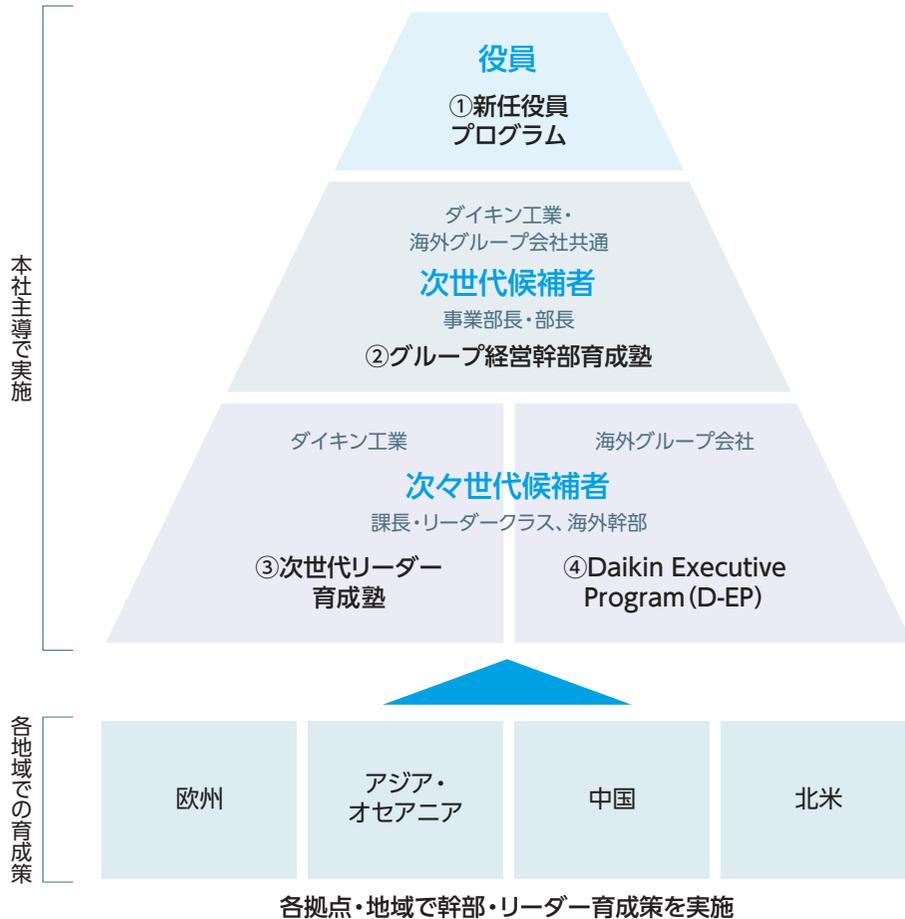
## グローバルでの次世代幹部・リーダーの育成

### 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)
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)
④Daikin Executive Program (D-EP)	海外拠点の幹部・管理職 (海外グループ会社)

## 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。

2023年度は次の施策を各地で実施しました。

### 主な実施内容

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"> <li>● 第7期YSSA(Young Shining Star Academy)開講 30人が参加。セッション0(10月)をオンライン、セッション1(12月)をダイキンアレス青谷と大阪で開催。セッション1では人事本部長が「グループ経営理念・人を基軸におく経営」セッションを実施。ロールモデルセッションではダイキン エアコンディショニング シンガポール社会長、ダイキン オーストラリア社 GMが参加。セッション2(2024年3月)はタイで実施。</li> <li>● 第4期R-ED(Regional Engineer Development) Programの実施 第4期は、19人が参加。キックオフセッション(7月)はオンライン、第1セッション(8月)をタイで、第2セッション(11月)は日本で実施。第2セッションには、第3期のMVPチームも招待し、4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もらった。第3セッション(2024年1月)はマレーシアで実施。最終セッション(2024年3月)はタイで開催。</li> </ul>
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"> <li>● Advanced Leadership Program, Emerging Leaders Programの実施 コロナ禍に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の育成プログラムを希望国で開始。プログラムは各グループ会社の社長の問題意識に合わせてカスタマイズ。ダイキン エアコンディショニング インドネシア社で4日間、20人が受講、ダイキン オーストラリア社で6日間、25人が受講。</li> </ul>
マネジメント研修支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ダイキン インダストリーズ チェコ社 マネジメント道場(9月、10月実施) ダイキン インダストリーズ チェコ社のマネジャー層を対象としたマネジメント道場の実施(7回目、参加者29人)。外部施設で、2日間の集合研修。テーマは「職場の課題について自らが主体的に考え、行動ができるようマインドセットする機会」。今回はグループ編成、課題設定もすべて受講生に委ね、各グループとも具体的に考え、ストーリーができていた。今回出た課題については、ダイキン インダストリーズ チェコ社内で引き続き検討予定。</li> <li>● 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(7月実施) 毎年開催しているアシスタントマネ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25人。今回は「社内でのコラボレーションするためのコミュニケーションスキルの獲得」をテーマに実施。</li> </ul>
米国の幹部・リーダー育成 プログラム	<p>米国で、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」を展開。 「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20~30人、1週間にわたるセッションを3回行い、4期分を完了。 第5期は、27人が参加。過去受講生も講話者として参加し、継続的な学びを実施。</p>

## モノづくり人材育成

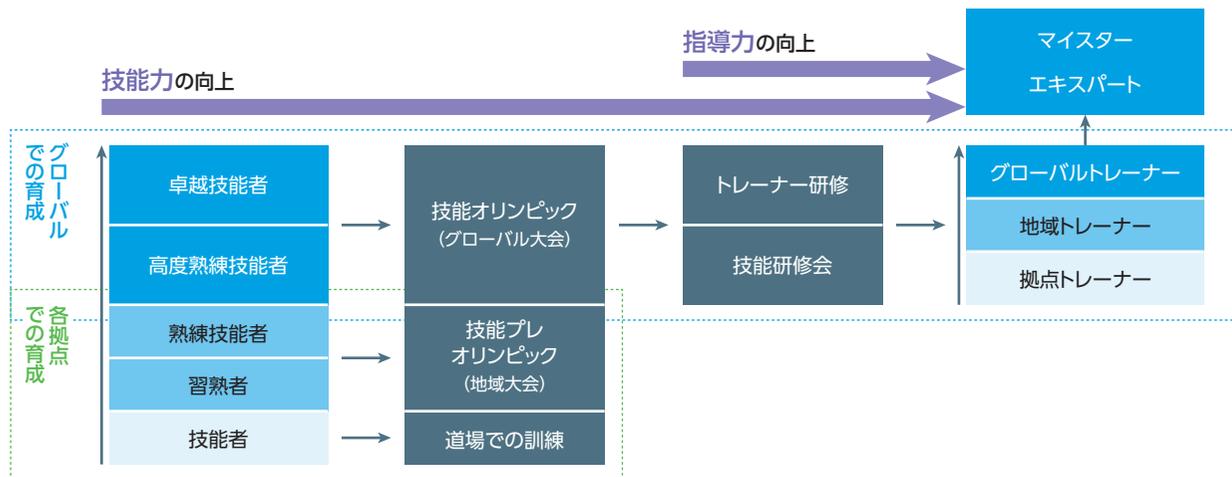
### 海外へ技能を伝承する卓越技能者および高度熟練技能者の育成に注力

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、2023年度の認定者数は、日本で2.9人に1人、海外で8.1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。2023年度末現在までに「マイスター」と「エキスパート」を合わせて51人を認定しました。

### 卓越技術者の育成体系



### 「技能オリンピック」などで技能力を向上

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。

「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。

2023年度の技能プレオリンピック日本地域大会には、協力企業も含め、340人が参加しました。欧州、アジア・オセアニア、北米・南米・中国でも地域大会を開催し、併せて技能研修会も実施しました。



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<sup>\*</sup>を育成する「ダイキン情報技術大学」を2017年に設立しました。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、累計で2021年度に1,000人、2023年度に1,500人のデジタル人材育成を達成。2025年度までに2,000人の育成に取り組んでいます。

2023年度末までに2年間の教育を修了した新入社員約440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。

<sup>\*</sup> 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	<b>【1年目】</b> 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 <b>【2年目】</b> 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	<ul style="list-style-type: none"><li>AI知識講座(大阪大学によるAI技術の活用講座)</li><li>PBL(現場データを活用したプロジェクトベースの演習)</li></ul>
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	<ul style="list-style-type: none"><li>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)</li></ul>
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	<ul style="list-style-type: none"><li>AI知識、AI業務知識の研修</li><li>PBLテーマの企画書作成支援研修</li></ul>

📄 2022年度の特集「人材—DX人材を育成し事業の変革を加速」

[https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin\\_co\\_jp/csr/pdf/feature2022/hr-pdf.pdf](https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/pdf/feature2022/hr-pdf.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・技能教育体系を整備

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。

サービスエンジニアの育成の詳細については下記参照

📖 [073 社会 顧客満足 お客様満足\(CS\)の追求 サービスエンジニアへの教育体制の強化](#)

## 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

📖 [125 社会 地域社会 社会貢献活動 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。

 [172 資料編 方針・規程・ガイドライン 人権方針](#)

### 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、男女別従業員数と女性比率については下記参照

 [156 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/pdf/social/diversity\\_activities-pdf.pdf](https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/pdf/social/diversity_activities-pdf.pdf)

## 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 (D-EP)」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。

2024年3月末時点で海外拠点の現地人社長の比率は46%、取締役の比率は50%と、外国人幹部の登用が進んでいます。

海外拠点の現地人社長・取締役数、海外拠点の現地人社長・取締役登用比率については下記参照

 [158 資料編 ESGデータ 社会 人材](#)

## あらゆる層が活躍できる環境づくり

### 年齢にかかわらず活躍できる環境の実現

ダイキン工業は、2024年4月1日より、定年年齢を60歳から65歳に引き上げました。また定年延長とあわせて人事・処遇制度の見直しを順次行い、年齢にかかわらずあらゆる層の一人ひとりが挑戦・成長し、能力を発揮してより活躍し続けられる環境の実現に取り組んでいます。

従来56歳としていた管理職の役職定年を廃止するとともに、59歳以下に適用していた資格等級・評価・賃金制度を新制度による定年65歳まで継続して運用します。賃金水準は65歳まで一貫性のある体系へと見直し、年齢で一律的に賃金が下がることのないしくみへ変更しました。

当社では2001年から年齢給・勤続給といった一律的な賃金項目を廃止していますが、今回の制度見直しにより、一律的な年齢要素を極小化し、一人ひとりの挑戦・成長を加速することをめざします。

今後も「一人ひとりの挑戦・成長を加速する新たな施策」「一人ひとりを支える支援制度(福利厚生)の再構築」など、あらゆる層を対象とする制度見直しを、順次検討・実施していきます。

### 人材育成・配置の実現に向けたグローバル人材データベースの構築

ダイキンの競争力の源泉・強みである「人」の力を最大限活用していくための一つの基盤として、グローバル人材データベース「DAIKIN People」を構築し、2023年10月より国内従業員を対象に運用を開始しました。「年齢」「役職」「社内歴」といった従業員一人ひとりの基本情報に加え、上司・本人が「強みや専門性」「仕事・キャリアの考えや希望」「育成に関する方針」「上司との対話記録」などを記入し、蓄積・更新するしくみを構築。一人ひとりが持てる力をさらに発揮するためのツールとして活用し、タイムリーな人材探索・育成・配置などにつなげていきます。今後は、国内での基盤を構築しながら、データベースのグローバル展開を実施し、グループ全体での人材把握・探索をめざします。

## 女性活躍推進

ダイキン工業は、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

## 女性従業員比率の向上

ダイキン工業の女性の従業員比率は2024年3月末現在で19%(1,658人)となりました。

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。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。

## 2023年度の主な取り組み

女性リーダー育成研修	「女性管理職の計画的育成策」の一つとして、中堅と若手を対象に「女性リーダー育成研修」を同時開催。2023年6月から2024年2月までで合計4回の集合研修に加え、受講者の上司に対しても研修を実施。 将来ダイキンの管理職となり得るポテンシャルを持った女性社員40人(中堅20人、若手20人)に対し、自らの強み・課題を認識し、どのようなリーダーをめざすのかを明らかにするとともに、管理職・リーダーとして組織での影響力を高めていくために意識と行動を変えるきっかけをつくる主旨で実施。
イノベーション女性活躍推進プログラム	大阪大学とのダイバーシティ推進を目的とした連携の一環として、技術・技能系女性社員対象に「イノベーション女性活躍推進プログラム」を実施。計3日間のプログラムで、大阪大学にて講義を受講。 将来的にダイキングループの技術・技能系のリーダーとして組織に影響力を持つ存在になるための意識改革を行うとともに、他社の女性技術者や大阪大学の女性大学院生との交流を通して刺激と学びの場にするを目的として実施。
新任女性管理職フォローセッション	直近2年以内で管理職に登用された女性管理職を対象に「新任女性管理職フォローセッション」を9月に開催。 管理職になって間もないなかで抱える不安や悩みなどを共有し、互いに支え合える関係性を築く目的のもと開催。
若手女性キャリアデザイン研修	若手女性キャリアデザイン研修を2024年3月に開催。入社3～5年目の若手女性社員を対象に公募。約50人に対して実施。 ライフイベントを迎える前にキャリアについて改めて考えるきっかけにすると同時に、世の中の当たり前を振り回されず、多様で自由なキャリアをそれぞれが歩んでよいことを認識することを目的として開催。
部門長とのディスカッション	女性活躍推進について、各部門内での取り組みを加速するため、各部門の部門長とのディスカッションを人事部門が実施。 女性活躍推進の必要性を再度認識すると同時に、各部門での女性の育成強化、活躍推進を加速する目的で実施。

これらの取り組みの結果、2024年4月現在、女性管理職は108人(8%)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約2割でした。

定期採用者数と女性採用者比率、女性管理職数と比率、労働者の男女の賃金の差異(すべてダイキン工業単体)については下記参照

 157 資料編 ESGデータ 社会 人材

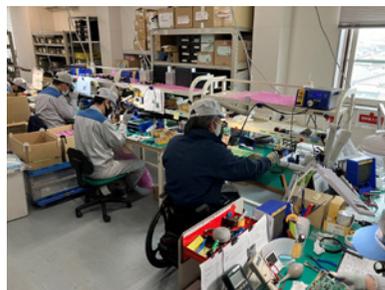
## 障がい者の雇用

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。また、障がい者雇用をダイキン工業およびそのほかの国内関係会社を含むグループ全体の取り組みとして強化しています。日本国内グループでは、法定雇用率(2.5%)を上回る水準を目標とし、2023年度末現在の雇用率は2.81%となっています。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おり、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。

2023年度は、法定雇用率の引き上げや、「障害者差別解消法」の改正など、世の中の障がい者雇用を取り巻く状況の変化を受けて、当社における障がい者に関する取り組みを全社の委員会(企業倫理・リスクマネジメント委員会)にて、継続的にフォローする体制としました。継続的にグループ全体で障がい者の雇用拡大を進めるため、国内関係会社の参加する「障がい者雇用推進会議」を開催。各社の雇用目標数およびその実現のためのアクションプランを立案し実行しています。

また、合理的配慮が義務化された「障害者差別解消法」の改正に伴い、障がいがある従業員が在籍している部門に限らず、全社に向けて合理的配慮に関するEラーニングを実施(9,917人中、約94%が回答)。国内関係会社へも展開しました。

そのほか、「企業倫理・リスクマネジメント委員会」にて、主要な事業所の現在の障がい者の雇用状況などを確認しました。今後も、各職場において障がいの有無にかかわらず、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境づくりに努めます。



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

 [158 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。2024年3月末現在、ダイキン工業で働く外国籍社員は95人です。

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。

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。

## LGBTQ+への理解

ダイキンは、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」を認めました。また、ニュースレターでの情報発信などを通じて、従業員のLGBTQ+※への理解促進に取り組んでいます。そのほか、他社と合同で任意参加での映画上映会やハンドブックの配布などを実施するなど、当事者以外にLGBTQ+とは何か理解してもらうきっかけも提供しています。

※ 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(クィアやクエストョニング)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はなく、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環境づくり

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職場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。また、2020年には「次世代育成支援対策推進法」認定マーク(くるみん)を取得しています。

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。2023年度の育児休暇取得者数は、女性は82人、男性は221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、2024年3月時点で3割超でした。

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

[159 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・育児をキャリアブレイ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"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> <p>内容</p> <p>キャリアについての講義・ディスカッションや育児との両立のノウハウ、育休を経験した先輩社員(男女)と子どもがいる社員を部下に持つ上司によるパネルディスカッションなどを実施。当事者にとっては長期的な視点でのキャリアを考える機会とし、上司にとっては育児中の社員のマネジメントについて考える機会としている。</p> <p>2023年度はオンラインで実施、約100人が参加。</p> <p>対象</p> <p>対象育休復帰者(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。(希望者のみ社外パートナーも参加可能)</p>
男性が育児休暇を取得しやすい風土づくり	<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。計画的な育休取得に向けて、制度を周知し、上司と部下との対話を促す。</p> <p>また、対象者が育休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>そのほか、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>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"> <li>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"> <li>● 1日4時間の「短時間勤務」</li> <li>● 6時間勤務の「短時間フレックス勤務」</li> <li>● 最大週4回までの「在宅勤務」</li> </ul> </li> <li>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"> <li>● 「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</li> </ul> </li> </ol>
その他の支援 (搾乳室の設置)	<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。ダイキン工業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&育休サポートセミナー	<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

ダイキン工業では、さまざまな福利厚生制度を整備しています。例えば、年金(確定拠出年金)、有給休暇、独身寮・社宅、保養所、住宅融資制度、財形貯蓄制度、持ち株制度などがあります。

### 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。

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

 [159 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。

172 資料編 方針・規程・ガイドライン 人権方針

### 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。

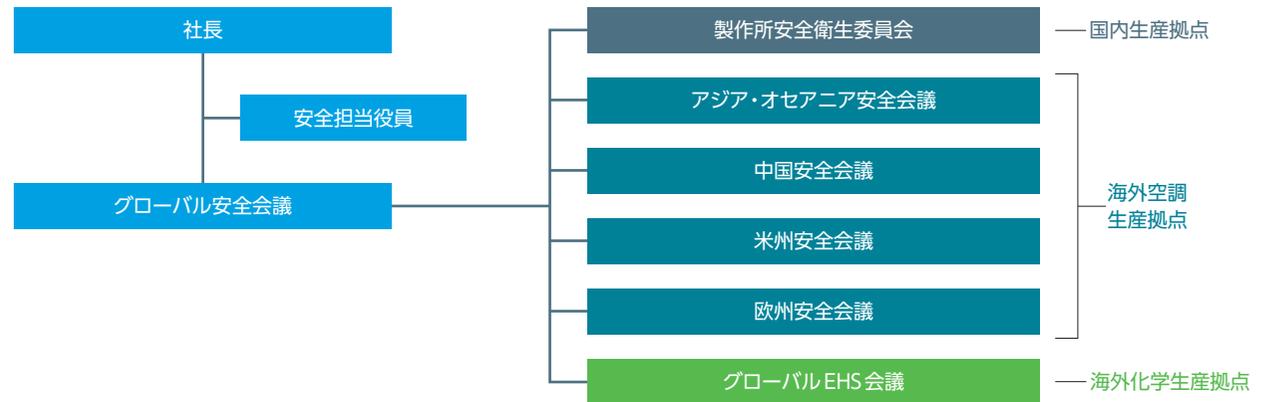
## 推進体制

### 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、安全担当役員を定め、安全対策や災害防止対策を推進しています。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などを報告、安全レベルの一段の向上策について審議し、取り組みを展開しています。

国内では、製作所ごとに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。海外では、拠点ごとに安全担当を定め、地域安全会議を年1回以上開催し、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



## 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の多くを占める「挟まれ・巻き込まれ」「切傷」「運搬作業」にかかわる災害について、グローバル安全会議で各拠点での災害内容やその対策を共有するとともに、各拠点にて「人」「人と設備」「設備」にわけてリスク低減活動を行い、改善サイクルを回しています。

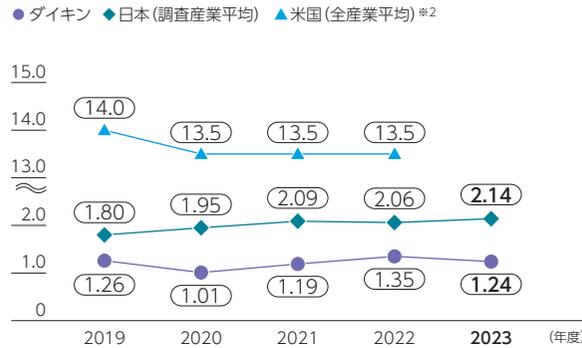
そのほか、保護具の支給や手順書の現地言語への翻訳、設備の定期検査、写真を使ったわかりやすい表示を海外拠点も含め実施し、労働災害の発生防止に取り組んでいます。

 [133 ガバナンス リスクマネジメント 重要リスクへの対策](#)

## 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業の指標としています。2023年度の海外含むグループ全体の度数率は1.24でした。

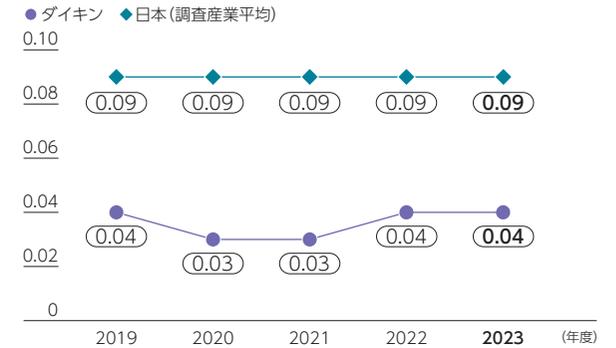
休業災害度数率※1



※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。  
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 (2023.11)より算出。  
米国の2023年度のデータは未発表(2024年6月末現在)。

強度率※



※ 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。  
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。

2023年度末現在、62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

 [159 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。2023年度は、4,000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200人以上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、日本の全国安全週間に合わせて毎年7月に、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

 [117 社会 サプライチェーン・マネジメント 取引先様との連携 製作所内の安全確保](#)

自然災害に備えた対策や防災訓練については下記参照

 [125 社会 地域社会 社会貢献活動 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、2023年度の受診率は99.6%、有所見率は49.4%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送信して、放置者の削減に努めています。

過重労働対象者がいた場合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対象者には、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、家族のことなど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  
 [160 資料編 ESGデータ 社会 人材](#)

### 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。

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労務管理をするため、チェックリストによる日常の業務を管理しています。

また、有給休暇の「5日連続計画取得制度」や「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

 [160 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、地域住民など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

 [125 社会 地域社会 社会貢献活動 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年度に年齢給・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、配置転換を検討する際は、グローバル人材データベース「DAIKIN People」に上司と本人が記入した「強みや専門性」「仕事・キャリアの考えや希望」「育成に関する方針」「上司との対話記録」などの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ング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、約8割が組合員です。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。2023年度も労働組合本部との経営協議会を定期的開催し、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

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 労働環境を改善

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つながります。

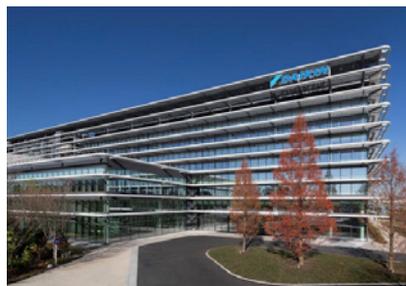
このような考えのもと、ダイキンは異業種・異分野の企業・大学・研究機関や国際機関との協創によってシナジー効果を生み出し、従来の自社の領域を超えたイノベーションの創出をめざします。

## 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36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900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を招いて、自由に使っていただけ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、国内外の大学や研究機関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。同協定では、右表に示す三つの協創プログラムと人材交流に取り組んでいます。

同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。

2023年度をもって、協定期間の前半5年を経ました。後半期間の協創をさらに高いレベルに引き上げるべく、2023年の運営協議会で、両組織のトップマネジメント層が今後どのような取り組みをしていくのかについて議論しました。



2023年11月運営協議会

### 東京大学との協創例(2023年度末時点)

区分	内容
三つの協創プログラム	
● 事業で貢献し、未来にも必要とされる未来ビジョンの創成	
空気の価値化ビジョン	途上国・新興国での空調の価値、ウェルビーイングに貢献する空気空間の具体化を検討
● 「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	
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件を含めた共同研究などを実行中(2023年度)
IFI-CEM連携研究ユニット※1	サーキュラーエコノミーに必要な技術・システム・インフラに関する実証実験を実施
圧縮-吸着ハイブリッドヒートポンプサイクルの提案	代替フロンから自然冷媒への転換が期待できる研究成果を発表(2022年度)
家庭エネルギーシステム(PACaaS※2)を提案	カーボンニュートラルに向けたPACaaSを提案、年間シミュレーションにより電力損失の低減を検証(2022年度)
● 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	
フェアリーデバイズ株式会社※3へ出資・協業	協業の拡大をめざし追加出資(2023年度)。日本、アジアに続き、欧州のヒートポンプ暖房普及に向けた現場業務DXを推進
人材交流	
グローバル・インターンシップ	ダイキンの北米・欧州・インド・タイの事業拠点へ45人が渡航(2023年度)
LOOK 東大	新たな協創テーマの探索を目的とした、東京大学の教員による講演。協創開始から41回開催、当社従業員のべ1,869人が参加
講義の聴講	視野を広げる目的で当社の従業員が東アジア芸文書院(EAA)学術フロンティアの講義を聴講し、多様な人・知と交流

※1 正式名称「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」。

※2 Power & Air Conditioning as a Serviceの略。

※3 東京大学発のスタートアップ企業。

## 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、ともに実現していくビジョンを「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。

実証フェーズでは2019年から2023年度末まで、メンバーや活動フィールドを増やしながら大型テーマの創出、各種ソリューションメニューの開発などを進めてきました。大型イベント「SOCIAL INNOVATION WEEK SHIBUYA」への参加を経て、東京都ほか自治体、デベロッパー、大阪・関西万博などから、協創・概念実証(PoC)・データ連携など多くの引き合いが来ています。

箕面キャンパスで進めてきたエネルギーマネジメント研究の次のフィールドとして、大阪・関西万博や羽田イノベーションシティ、東京都渋谷区の小学校再開発、福島県会津若松市のスマートシティでPoCを推進します。

### 大阪大学との協創例(2023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。2023年度はクロスアポイント制度 <sup>*1</sup> を活用して、レーザー科学研究所 山ノ井准教授がダイキン社員として、レーザー光、放射光を利用した新冷媒の解析などを実施
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。2023年度、大阪府と大阪大学およびダイキン工業株式会社で「大阪府内のZEB化推進に係る連携協定」を締結。その他に「令和4年度おおさか気候変動対策賞」の最上位にあたる「大阪府知事賞」を獲得、ISCN <sup>*2</sup> から「2023 ISCN Excellence Awards (Partnerships for Progress部門)」を受賞
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、情報科学技術を利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人を育成。2025年度までに2,000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

<sup>\*1</sup> 研究者などが複数の機関や企業とそれぞれ雇用契約を結び、業務に従事することを可能とする制度。

<sup>\*2</sup> International Sustainable Campus Network。サステナブルなキャンパスに関する世界的な大学ネットワーク。

## 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年から、京都大学が提案するウェルビーイング（より良く生きられる社会）の実現と教育・啓発をキーワードに「空気・ヘルスケア（医工連携）」「先端技術」「スマートシティ」「新興国」「ベンチャー」という五つの協創プログラムを軸に文理融合の姿勢で共同研究を推進しています。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たテーマについて研究しています。先端技術では、材料・エネルギー・コールドチェーン分野、さらにはベンチャー活用などにおいて協業・連携しています。

2022年から、研究シーズの社会実装を推進するための「新たな産学連携エコシステムの形成」に取り組んでいます。

### 研究者への助成

産学連携エコシステムの一つとして2022年に「ダイキンGAPファンドプログラム」を開始しました。京都大学の研究者を対象に社会課題へのアプローチを公募し、社会実装・起業を支援しています。2022年度は10課題を採択して助成を行い、2023年度は課題の規模に応じた助成方式を新たに取り入れて8課題を採択しました。

## 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。

### CO<sub>2</sub>の分解・再利用

同志社大学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CO<sub>2</sub>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。2023年11月、CO<sub>2</sub>をアセチレンとして再利用できることを実証し、プレスリリースを実施しました。

 溶融塩電解によりCO<sub>2</sub>をアセチレンとして再利用できることを実証  
<https://www.daikin.co.jp/press/2023/20231115>

### 空調のさらなる効率化

モータ構造とインバータ制御や、熱交換器の腐食メカニズムについて研究しています。

### 教育プログラムのミニワークショップ

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。当社若手社員と学生の共修を通じて、高い教育効果を狙うものです。2022年度から2023年度にかけて、同コースへの理解を促すミニワークショップを開催しました。

## Topics

### フィリピンでオンサイト実習を実施

2023年にフィリピンで文理融合の海外人材研修を実施しました。同志社大学とフィリピン大学の研修プログラムに空調の要素を取り入れ、現地グループ会社の見学や講演も交えて、新興国における空調の現状と課題について認識を深めました。学生とともに当社の若手技術者4人も参加し、異文化交流を経験しています。

 On-site Group Work (Group Work Practice I&II)  
フィリピン・オンサイト実習

[https://grm.doshisha.ac.jp/activities.php?c=activities\\_of\\_grm\\_1&pk=1696318501&jaen=ja](https://grm.doshisha.ac.jp/activities.php?c=activities_of_grm_1&pk=1696318501&jaen=ja)

## 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。

前年度に引き続き2023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。

## 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。

## 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と、自動車・半導体向けフッ素材料について共同研究を行っています。2023年度には、深圳清華大学研究院との合併会社、大金清研先進科技(惠州)有限公司を設立。半導体製造、自動車、搾油、化学プラントなどの過酷な環境下で使用されるOリングの量産を2023年10月に開始しました。

## 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。

### 感染対策への貢献

「快適で健康な空間」をテーマに2020年春、包括連携協定の枠組みを活用して「室内環境におけるウイルス飛沫感染の予測とその対策」に関する理化学研究所のプロジェクトへ空調メーカーとしては唯一参画。スーパーコンピュータ「富岳」を用いて業務用空気清浄機の気流解析を行い、感染対策やその有効性に関する研究に貢献しました。また、内閣府のWEBサイトを通じて、気流に関する安全対策メッセージを伝える動画を発信しています。

### 世界初、レーザーによるR32冷媒漏えい検知器の開発

2023年度、理化学研究所および東京ガスエンジニアリングソリューションズ株式会社とともに、世界初のレーザーによるR32冷媒漏えい検知器を開発し、11月にプレスリリースを実施しました。同検知器を一般社団法人日本冷凍空調工業会主催の「環境と新冷媒 国際シンポジウム2023」で実証展示し、空調業界で影響力のある海外メディア、COOLING POSTにも掲載されました。

📄 世界初、冷媒の漏えいを遠隔検知するレーザー式R32検知技術を開発

[https://www.daikin.co.jp/press/2023/20231115\\_2](https://www.daikin.co.jp/press/2023/20231115_2)

📄 COOLING POST World News(2023年11月15日付)(英語)

<https://www.coolingpost.com/world-news/daikin-develops-remote-detector-for-r32-leaks/>

## 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。

2023年度は「健康空気の創出」に向けて、空気中に噴霧する有用物質の選択と、ヒトの健康に対する効果のメカニズムを検証した論文をダイキン工業と産総研との共著で発表しました。

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(2023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
フェアリーデバイス株式会社	空調機サービス現場を中心としたDXの推進	2019年
一般社団法人 AiCT コンソーシアム	EVと空調の連携による次世代エネルギーマネジメントの 実現に向けた協創	2023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。

📄 富士フイルムとダイキンが空調機の新たな静音化技術を実用化  
<https://www.daikin.co.jp/press/2022/20220118>

## 協創プラットフォーム「CRESNECT(クレスネクト)」での連携

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・丸の内に開設。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。「point 0 marunouchi」において、同プロジェクトに参画している各社がさまざまな実証実験を進めています。例えばダイキンは、入眠を促す香りを用いた仮眠環境を実証中。他に、アサヒビール株式会社と共同でのビールが美味しくなる空間づくり、株式会社オカムラと共同でのオフィス向け送風機「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推進しています。

### Topics

#### 「point 0 marunouchi」発プロジェクトの進展

2023年度は、新たに以下の取り組みを実施しました。

##### カーボン・オフセットルームの設置

「point 0 marunouchi」にある会議室をカーボン・オフセットルームに改修しました。商業施設・文化施設などの空間づくりを手がける株式会社丹青社と共同で、CO<sub>2</sub>排出量の削減を可視化した空間を整備。リニューアル会議室で排出されるCO<sub>2</sub>のカーボン・オフセットを実施します。

 point 0と丹青社、カーボンニュートラルを目指し オフィス改装のカーボン・オフセットを実施  
<https://www.point0.co.jp/news/20230607-2/>



カーボン・オフセットルーム  
画像提供：丹青社 撮影：PIPS

##### WELL 認証取得支援コンサルティングサービスの開始

「WELL 認証」の取得を検討されるお客様に、可能性診断から取得までをトータルでサポートするコンサルティングサービスを開始しました。コワーキングスペースとして日本で初めてWELL 認証を取得した経験をもとにした新サービスです。

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

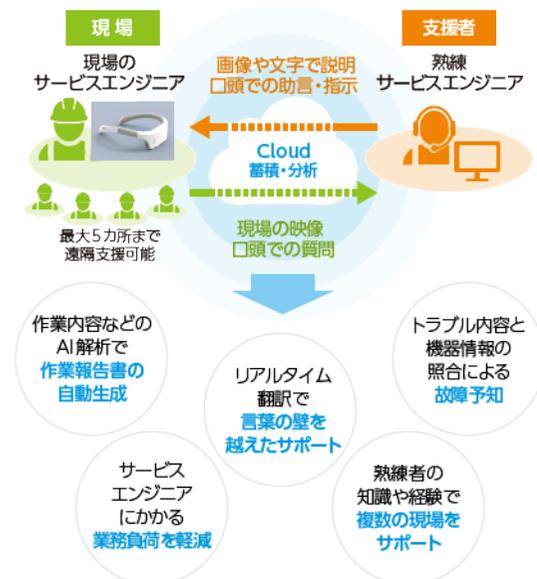
 point 0 satellite  
<https://www.point0.co.jp/satellite/>

## フェアリーデバイセズ株式会社との連携

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セ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。世界の作業者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、2022年度に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



## AiCTコンソーシアムでの連携

ダイキンと日産自動車株式会社、TIS株式会社、マツモトプレジジョン株式会社の4社は、一般社団法人AiCTコンソーシアムのもと、再生可能エネルギーを活用して、電気自動車の充電制御システムと業務用空調制御のデマンドシステムを組み合わせた新たなエネルギーマネジメントの構築に向けた実用化検証を2023年12月に開始しました。

4社はいずれも、再生可能エネルギーの地産地消を推進する会津若松市で、市民中心のスマートシティ実現に取り組むAiCTコンソーシアムに参画しています。エネルギーの効率的な利用を通じた循環型社会の実現に向けて連携を強化するなかで、今回開始したプロジェクトの実施に至りました。4社の知見を結集して脱炭素化や経済の活性化に取り組み、地域からのイノベーション創出をめざします。

☑ 日産自動車、ダイキン、TIS、マツモトプレジジョン、AiCTコンソーシアムのもと電気自動車と業務用空調が協調したエネルギーマネジメントの実用化検証を開始

<https://www.daikin.co.jp/press/2023/20231219>



マツモトプレジジョン株式会社に設置されたEVおよび充電器

## 人権の尊重

# 方針と推進体制

## 人権方針の策定

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の流出など、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、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」「世界人権宣言」「労働における基本的原則と権利に関する国際労働機関 (ILO) 宣言」「経済協力開発機構 (OECD) の多国籍企業行動指針」などに規定される原則や指針にもとづき、2022年にグループ人権方針を策定しました。この方針では、人権尊重にかかわる国際規範と事業活動を行う各国・地域で適用される法令の遵守、人権尊重に関するコミットメントに加え、コミットメント実現に向けた体制としくみづくりとして、人権デュー・ディリジェンスの実施や救済メカニズムの構築、従業員への教育、ステークホルダーとの対話などに取り組んでいくことを掲げています。さらに、グループの役員・従業員に対しては、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も人権尊重を掲げ、その徹底に努めています。取引先様に対しては、サプライチェーンCSR推進ガイドラインに人権尊重の項目を設けて遵守徹底をお願いしています。

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。

## 推進体制

ダイキンは、人権尊重に関する取り組みの責任者を人事担当役員とし、ダイキン工業本社内に置いた推進事務局 (人事部門、経営企画部門、法務部門、CSR部門で構成) と事業部 (調達部門など) が連携し、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。人権方針の策定など、グループの人権取り組みの方向性の検討・決定を、人事部門が担っています。法務部門が事務局であるオペレーションリスクの管理とコンプライアンスの徹底を推進する「企業倫理・リスクマネジメント委員会」では、人権リスクを重要なオペレーションリスクの一つとして位置付け、社内およびサプライチェーンにおける前年度の活動結果を踏まえて当該年度の活動内容を決定し進捗をフォローしています。CSR部門が事務局であるグループのCSRおよびサステナビリティを統括的・横断的に推進する「CSR委員会」では、バリューチェーンでの人権尊重を含むサステナビリティの取り組み全体を俯瞰するなかで、中長期的な視点で議論し、課題抽出を行っています。それらの結果は、代表取締役社長兼COOを委員長とする「内部統制委員会」に報告しています。「内部統制委員会」の結果は、「取締役会」に報告しています。

### 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。

 172 資料編 方針・規程・ガイドライン 人権方針

 170 資料編 方針・規程・ガイドライン CSR理念 グループ行動指針

 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](https://www.daikin.co.jp/csr/social/supplychain_gl)

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

 122 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

 133 ガバナンス リスクマネジメント オペレーションリスク

 135 ガバナンス コンプライアンス コンプライアンスの徹底

人権の尊重

# 人権デュー・ディリジェンス

## 人権リスクの特定・評価およびリスクの低減・対策

### 人権リスク評価

ダイキンは、オペレーションリスクマネジメント推進体制のなかで、バリューチェーン全体の人権リスクを特定および評価しています。行動指針遵守状況の確認のために毎年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COO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。

2023年度は、2022年度の自己点検・リスクアセスメントの結果やNGO（一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン）との対話から、外国人従業員にかかわる人権リスクが明らかになったため、その低減に向けた理解の促進を図りました。国内生産拠点で外国人技能実習生の受け入れ状況を確認。NGOを招き、受け入れ担当者を対象に、外国人技能実習制度や外国人技能実習生を取り巻く人権問題などについて講習会を実施しました。また、外国籍従業員と日本人従業員との価値観の違いによる差別やハラスメント防止に関して、弁護士を招き関係部署の従業員を対象に教育を行いました。

 [133 ガバナンス リスクマネジメント オペレーションリスク](#)

 [111 社会 サプライチェーン・マネジメント 責任ある調達](#)

### 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

	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、定期的実施する取引先説明会で、CSR調査結果のフィードバックや、調査から明らかになった課題やその対応について、取引先様に共有しています。

2023年度は、バリューチェーンでの人権方針浸透のため、当社製品の配送を担う物流業者様や、当社製品の修理やメンテナンスを担うサービス協力店様に対しても、当社の人権方針の説明と遵守をお願いしました。

また、ダイキンは、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」「人権デューデリジェンス (HRDD) 分科会」に参画しています。

 [111 社会 サプライチェーン・マネジメント 責任ある調達](#)

 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](https://www.daikin.co.jp/csr/social/supplychain_gl)

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

 [122 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](#)

## 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。

2023年度から、個人情報保護のツールとしてシステムの導入とグループ各社への展開を検討し、管理のさらなる強化に取り組んでいます。

### 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](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://sc82apps.aafintl.com/en-gb/industry/about-us/>

 [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

ダイキンでは、階層別の人権教育を定期的実施し、役員・従業員の人権への意識を高めています。また、人権尊重を含むグループ行動指針の遵守状況を確認する自己点検では、毎年の点検を通じて、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。

ダイキン工業では、毎年、全役員、関係会社を含む新入社員、管理職を対象に人権教育を実施しています。例えば、役員研修では、毎年、取締役・執行役員・専任役員を対象に、専門家を招いて人権研修を実施。当社を取り巻く人権問題や国内外の人権に関する規制動向などについて学ぶとともに、当社の取り組み状況の評価も確認しています。そのほか、新任管理職研修内でハラスメント研修を実施し、部下から相談を受けた際の情報の取り扱いに関する注意喚起も行っています。

2023年度は、外国人技能実習生の受け入れ部門を対象とした講習会や、外国籍従業員と日本人従業員との価値観の違いによる差別やハラスメント防止に関する教育を実施しました。



人権研修の様子

[086 社会 人材 人材の多様性](#)

[116 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。

[134 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。

📄 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](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](https://www.daikin.co.jp/csr/social/green_gl)

📄 国際調達のご案内  
<https://www.daikin.co.jp/purchase>

### 購買基本理念・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。
- 良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れるパートナーを求めています。
- 法の遵守・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。

## 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サイト上に購買プロセスの詳細を公開し、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せず、また、CSR調達の推進にご協力いただける取引先様を広く求めています。

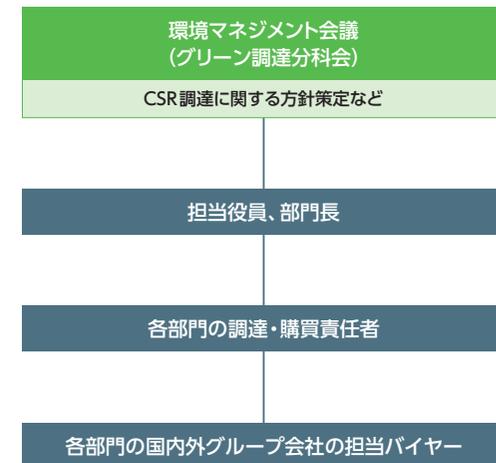
## 推進体制

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ご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、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は、各地域特有のリスクを考慮した「取引先評価基準シート」を用いて、「経営」「品質」「価格」「納期」「環境」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、グローバル各拠点で「継続取引評価制度」にもとづいた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、「経営」「品質」「安全」「環境」「生産管理」の五つの視点で取引先様を評価するとともに、サプライチェーンCSR推進ガイドラインにもとづいた評価も実施しています。

#### □ 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](https://www.daikin.co.jp/csr/social/supplychain_gl)

### サプライチェーンCSR推進ガイドラインの展開

ダイキンは、購買基本方針にもとづき「良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。一次取引先様から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。

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。

2023年度は、国内119社が参加した取引先説明会でCSR調査分析結果を報告。人権や情報セキュリティなど、スコアが低かった項目について解説し、取引先様の理解を深めました。

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ています。

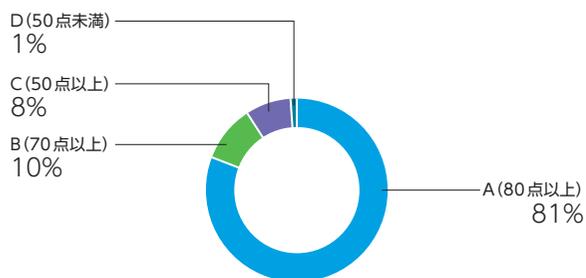
#### 目標と実績

定量指標	目標	進捗			2025年度 目標
		2021年度	2022年度	2023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	72	75	81	100

(%)

2023年度は、サプライチェーンCSR推進ガイドラインおよびCSR調査の人権・労働安全衛生等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、2023年度は81%でした。今後も100%をめざし、Aクラス率の向上に努めます。

### 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

### 調達部員への教育

ダイキンでは、調達部員へのCSR・グリーン調達に関する教育を定期的に行っています。例えば、国内の空調部門では、毎年100人以上の調達部員に対して、サプライチェーンCSR推進ガイドラインの解説、化学物質の国内外の規制動向の共有などを実施し、調達部員の活動に反映しています。

### 紛争鉱物問題への対応

2013年7月に策定した紛争鉱物<sup>\*1</sup>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<sup>\*2</sup>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。

<sup>\*1</sup> 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。  
<sup>\*2</sup> 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めます。

## 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](https://www.daikin.co.jp/csr/social/green_gl)

### グリーン調達率向上の推進

国内外すべて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。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。

2016年からは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。

2023年度のグループ全体のグリーン調達率は79%でした。

今後も、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きます。

\* 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

### 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づい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要請しています。グリーン調達ガイドラインは、ますます厳格化する化学物質規制などに対応するため、定期的に改定しています。

また、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、確実にスピーディな化学物質情報の管理をめざしています。

\*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、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。

📖 [065 環境 事業活動における環境負荷 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](https://www.daikin.co.jp/csr/social/green_gl)

### グリーン調達率

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	(%)
日本	93	95	95	91	93	
海外	77	77	78	76	75	
グループ全体	80	80	80	79	79	

### 目標と実績

定量指標	目標	進捗			2025年度 目標	(%)
		2021年度	2022年度	2023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	79	79	100	

## サプライチェーンにおけるリスクマネジメント

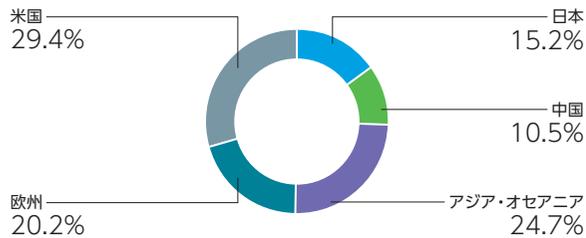
### グローバル調達リスクの軽減

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

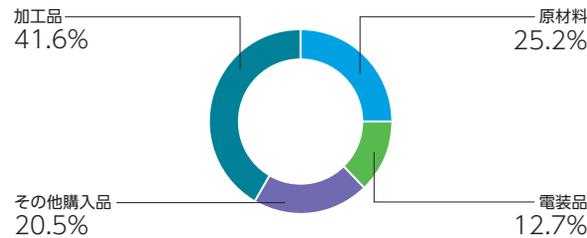
取引先様の定期的評価で、リスクを抽出するとともに、影響を受ける取引先様をタイムリーに判断できる社内システムを構築し、随時データベースを更新することによって、問題発生時の対応力を強化しています。取引先様の経営状況の悪化、自然災害や事故などが発生した場合でも、原材料や部品などを安定的かつタイムリーに、また合理的な価格で調達できるよう、調達先の複数化・地域的分散、部品の共通化・標準化などの対応を進めています。また、ダイキンのコア技術に類する部品・材料を扱う取引先様のうち、「代替が困難」「取引金額の規模が大きい」「重要な取引品目」の3項目を考慮して「重要なサプライヤ」を設定しています。

今後も、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、現地調達化に取り組んでいきます。

地域別取引の状況(調達金額ベース)



業種別取引の状況(調達金額ベース)



### 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、下請対象供給業者や生産委託供給業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もあります。

## 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」に加入しました。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。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。

[122 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、生産現場での品質指導を実施するなどして、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(毎年開催)。 2023年度は、コンプライアンス、情報セキュリティ、カーボンニュートラルの活動計画を説明。4回、126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)。 2023年度の「報告会」は5回、123社、「検討会」は108回、21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説明、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)。 2023年度は品質方針の説明、品質取り組み表彰(3社)、品質のセミナー「品質不正・不祥事を予防するためのマネージャーセミナー」をテーマに開催。
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)。
取引先様への技術指導	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	化学部門の取引先様を対象に、新技術や新工法の発案のため、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	化学部門の取引先様を対象に、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(2023年度は59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しています(2023年度は、合計14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、2023年度はWEB・対面で行い、150社以上が参加)。
協力会社対象研修	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」の配布を実施。

## 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、表彰式典を開催するなど、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。2023年度からは空調協会内にCSR分科会を設立し、「倫理慣行」「物流改善」「安全変革」の3テーマについて活動報告を行いました。取引先様同士、当社との協業を含めて双方にメリットのある活動です。

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を図っています。

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活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、事業活動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。

※ 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"> <li>● 日常の営業活動・修理訪問時の対話</li> <li>● コンタクトセンター・ショールーム</li> <li>● 代理店感謝会・商品説明会</li> <li>● WEBサイト・SNS</li> </ul>	営業部門 サービス部門 総務部門
株主・投資家 119 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"> <li>● 株主総会・投資家向け説明会・個別取材</li> <li>● 統合報告書・事業報告書・サステナビリティレポート</li> <li>● WEBサイト</li> </ul>	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 111 社会 サプライチェーン・マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 日常の調達活動・品質監査</li> <li>● 取引先説明会・サプライヤ品質会議</li> </ul>	調達部門
従業員 080 社会 人材	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 日々の対話・自己記録表にもとづく面談</li> <li>● 経営協議会・労働協議会</li> <li>● グループ経営会議・マネージャー会議</li> </ul>	全部門 人事部門 経営企画部門
政府・国際機関 120 社会 ステークホルダー・エンゲージメント 政府・国際機関・NGOなどとの対話	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各国政府担当者との対話</li> <li>● 国連担当者との対話</li> </ul>	渉外部門
大学・学界 100 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"> <li>● 空調懇話会</li> <li>● 共同研究・共同開発</li> </ul>	渉外部門 研究部門
他企業・業界 104 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"> <li>● 共同研究・共同開発</li> <li>● 業界活動への参画</li> </ul>	研究部門 CSR部門
NPO・NGO 120 社会 ステークホルダー・エンゲージメント 政府・国際機関・NGOなどとの対話	<ul style="list-style-type: none"> <li>● NPO・NGOとの対話</li> </ul>	CSR部門
地域社会 124 社会 地域社会	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 防災訓練時などの地域への説明</li> <li>● 工場見学会・地域団体・イベントへの参加</li> <li>● 環境教育の実施</li> </ul>	グループ会社 事業所 CSR部門

## 株主・投資家との対話

### 情報開示の考え方

ダイキン工業は、「社会との関係を見つめ、行動し、信頼される企業であり続ける」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

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500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、オンラインを活用した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。

会場とオンラインのハイブリッド形式で開催した2023年度のサステナビリティ説明会には、130人を超えるアナリスト・機関投資家が参加。「インド市場での取り組み」をメインテーマとして取り上げ、事業拡大の側面からだけでなく、環境・社会課題解決の側面から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テーマに関して、機関投資家の皆様との個別対話も積極的に行っています。2023年度は戦略経営計画「FUSION25」の成長戦略テーマとして掲げる「カーボンニュートラルへの挑戦」の達成に向けて後半3ヵ年計画で追加したテーマを中心に、グローバル全体での環境負荷低減に向けた取り組みや、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

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していただくために、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。

また、当社の業績やトピックスをわかりやすくまとめた小冊子「ダイキンReview」を作成し、招集通知と併せて開示・発送することで、特に個人株主の当社経営に対する一層の理解促進を図り、議決権行使に役立てていただいています。

## 従業員との対話

### サステナビリティコミュニケーションの実施

ダイキンがめざすサステナビリティを従業員がより深く理解し、グループ丸となって取り組めるよう、さまざまなコミュニケーションを図っています。

例えば、国内全従業員を対象としたサステナビリティEラーニングを毎年実施しています。2023年度の受講率は98%でした。

また国内・海外従業員に向けて、CSR担当役員からの動画を配信。事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献していくことの大切さや、グループがめざす姿について説明しています。

さらに事業所別・部門別のサステナビリティ説明会を実施し2023年度は約2,000人が参加しました。変化する社会的背景を伝えるとともに、サステナビリティレポートに掲載しているデータを使いながらグループ全体の事業活動と社会とのかかわりを読み解き、個々の仕事と社会のかかわりについて考えるきっかけを提供しています。

今後も従業員の声を聞くと同時に、従業員一人ひとりが自身の業務と社会とのつながりを理解し、日々の業務にやりがいを持って取り組めるよう、対話を進めていきます。

## 政府・国際機関・NGOなどとの対話

### 有識者や業界団体と将来の空調を考える 「空調懇話会」

ダイキンは、空調、建築、エネルギーにかかわる有識者と「将来の空調のあり方」について意見交換をする場として1995年に日本で空調懇話会を発足。2007年以降、欧州、米国、中国、アジア・オセアニア、中南米、中東・アフリカ地域にもその輪を広げ、各地域を代表する有識者と意見を交わし、空調を起点としたカーボンニュートラルへの貢献や、環境技術を生かした商品開発に役立てています。

また、世界に影響力を持つアメリカ暖房冷凍空調学会 (ASHRAE) のトップとの技術交流会も2009年より継続しており、2023年度は4年ぶりに当社研修施設にて対面開催。空調、建物を取り巻くさまざまな環境課題解決に向け、ともにどう取り組むべきかについて意見交換を行いました。

イニシアティブへの参画については下記参照

 [122 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](#)

### 業界団体での意見交換・情報共有

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うほか、活動の一環として、気候関連の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などとの積極的な意見交換

2023年度、ワシントンD.C.事務所の移転と「ダイキン・サステナビリティ&イノベーション・センター」開設にあたり、ホワイトハウス、エネルギー省高官をはじめ、環境NGOや研究機関などの有識者をダイキンUS社に招き「ダイキン交流会」を開催。当社の環境技術や持続可能な社会実現に向けての姿勢を紹介したほか、実機や展示機で体感いただき、米国内で進むヒートポンプ化について議論しました。

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。

### Topics

#### 欧州ベルギーで王室・政府関係者や国際機関を招きサステナビリティ会議を開催

ダイキンヨーロッパ社 (Daikin Europe N.V.、本社：ベルギー王国オステンド市)は、創業50周年に伴い、2023年10月に記念式典を開催。政府や財界関係の方々など総勢600人以上が出席しました。

式典にはベルギー王国首相からビデオメッセージで「私たちは、より良い未来をめざすという同じ長期的なビジョンを持っています。グリーントランスフォーメーションにおけるパートナーであり、気候変動への対応においてともに立ち向かいます。」とのコメントをいただきました。

また同日、ゲント市において「サステナビリティ会議」を開催し、ベルギー王室のアストリッド王女、国際エネルギー機関 (IEA) ディレクターのローラ・コジジ氏のほか、政府関係者や業界団体などから約30人が出席。クリーンエネルギーへの移行など冷暖房技術の低炭素化に向けて、公平な競争環境をつくるために官民協力が重要であることなどを議論しました。



サステナビリティ会議の様子

 [ダイキンヨーロッパ社 創業50周年記念式典を開催](#)  
<https://www.daikin.co.jp/press/2023/20231016>

 [Daikin celebrates 50 years of innovation in Europe, the Middle East and Africa \(英語\)](#)  
[https://www.daikin.eu/en\\_us/press-releases/Daikin-celebrates-50-years-of-innovation-in-Europe-the-Middle-East-and-Africa.html](https://www.daikin.eu/en_us/press-releases/Daikin-celebrates-50-years-of-innovation-in-Europe-the-Middle-East-and-Africa.html)

## 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)

2021年度	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低温化冷媒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し方針や今後の方向性について共有。クーリング分野での気候変動抑制に対する行動の重要性と、現状課題について議論。
	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	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。
2022年度	2月	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(2022年度・2023年度継続)。
	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い意見交換を実施。
	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い意見交換を実施。
2023年度	3月	米国	カリフォルニア州副知事らの来日に伴い意見交換を実施。
	4月	米国	米国エネルギー省のグランホルム長官より招聘され、ホワイトハウスでの「ヒートポンプ暖房機の製造・普及に関する円卓会議」に参加。
	5月	スイス	「WBSCD Liaison Delegate Meeting」に参加。気候変動や不平等是正などサステナビリティ課題について議論。
	5月	米国	ワシントンD.C.事務所をホワイトハウスの隣接地に移転し、事務所内に「ダイキン・サステナビリティ&イノベーション・センター」を開設。環境への貢献にコミットするとともに、移転記念としてホワイトハウス、エネルギー省や環境NGOらとカーボンニュートラルを実現する技術、サステナビリティについて議論。
	6月	フランス	IEA主催の「第8回エネルギー効率国際会議」にパネリストとして参加。脱炭素に向けてエネルギー効率が重要視されるなか、省エネルギー規制や国際標準はどのような役割を果たすことができるのか、各国エネルギー担当大臣や国際機関、企業やNGOトップらとともに議論。
	10月	米国	米国アラバマ州商務省長官が東京支社を訪問。北米における当社サステナビリティ、脱炭素化への取り組みを中心に紹介、意見交換を実施。
	11月	UAE	「WBSCD Council Meeting 2023」に参加。政府・国際機関・CEO・CSOなど400人超が一堂に会し、世界のサステナビリティ課題について議論。
	11月	UAE	COP28のジャパン・パビリオンにブースを設置し、脱炭素に貢献するインバータ・省エネルギー技術を訴求。日本政府主催のサイドイベントでは、パネリストとして高効率空調の普及に向けた取り組みや冷媒のライフサイクル管理の重要性などについて国際機関や各国政府と議論。
3月	フランス	COP28でのBuildings Breakthroughの正式発足を機に、建築分野の脱炭素化・レジリエンスの議論の加速化などをめざし、各国政府や民間企業などの関係機関が集まる「建築物と気候グローバル・フォーラム」(フランス共和国政府および国連環境計画(UNEP)が主催)に参加。	
3月	ベトナム	ベトナム環境省関係者が当社の冷媒関連設備を見学。冷媒回収システム構築に関して意見交換を実施。	

## 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><a href="https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/2733">United Nations Global Compact Company Information (英語)</a> <a href="https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/2733">https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/2733</a></p>	 <p>WE SUPPORT UN GLOBAL COMPACT</p>
<p>持続可能な開発のための 世界経済人会議 (WBCSD)</p>	<p>持続可能な開発をめざす国際経済団体持続可能な開発のための世界経済人会議(WBCSD)に2023年に加盟しました。約35カ国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、ダイバーシティなど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><a href="https://www.wbcSD.org/">World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) (英語)</a> <a href="https://www.wbcSD.org/">https://www.wbcSD.org/</a></p>	 <p>World Business Council for Sustainable Development</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、2019年5月に賛同を表明しています。</p> <p><a href="https://www.fsb-tcfD.org/">018 マネジメント TCFD フレームワークにもとづく情報開示</a> <a href="https://www.fsb-tcfD.org/">Task Force on Climate-related Financial Disclosures(英語)</a> <a href="https://www.fsb-tcfD.org/">https://www.fsb-tcfD.org/</a></p>	 <p>TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES</p>
<p>Science Based Targets イニシアティブ (SBTi)</p>	<p>SBTiは「科学的根拠」にもとづく「二酸化炭素排出量削減目標」を立てることを支援・認定するイニシアティブです。ダイキンは2030年度の温室効果ガス削減目標について、気候変動による世界の平均気温上昇を産業革命前と比べ1.5℃未満に抑えるという「1.5℃目標」としての認定を2024年2月に受けました。</p> <p><a href="https://sciencebasedtargets.org/">Science Based Targets: Ambitious corporate climate action(英語)</a> <a href="https://sciencebasedtargets.org/">https://sciencebasedtargets.org/</a></p> <p><a href="#">146 資料編 ESGデータ 環境</a></p>	 <p>SCIENCE BASED TARGETS</p> <p>DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION</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年から参加しています。</p> <p><a href="https://cloma.net/">📄 グリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス</a> <a href="https://cloma.net/">https://cloma.net/</a></p>	
<p>経済産業省 GX 経営促進 ワーキング・グループ</p>	<p>GXリーグは、2050年のカーボンニュートラル実現と社会変革を見据え、GX(グリーントランスフォーメーション)への挑戦で持続的な成長をめざす企業群が、官・学とともに協働する場です。2022年に「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><a href="https://gx-league.go.jp">📄 GX League</a> <a href="https://gx-league.go.jp">https://gx-league.go.jp</a></p> <p><a href="https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/pdf/social/press_20220930-pdf.pdf">📄 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</a> <a href="https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/pdf/social/press_20220930-pdf.pdf">https://www.daikin.co.jp/-/media/Project/Daikin/daikin_co_jp/csr/pdf/social/press_20220930-pdf.pdf</a></p>	
<p>サーキュラー パートナーズ</p>	<p>サーキュラーパートナーズは経済産業省が2023年3月に策定した「成長志向型の資源自律経済戦略」にもとづき、サーキュラーエコノミーの実現をめざして産官学の連携を促進するために設立されたパートナーシップです。2023年12月の設立時から参加しています。</p> <p><a href="https://www.cps.go.jp/">📄 サークュラーパートナーズ</a> <a href="https://www.cps.go.jp/">https://www.cps.go.jp/</a></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、企業の先進的な取り組みを約束し、環境大臣が環境先進企業として認定する制度です。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」の認定を受けました。</p> <p><a href="https://www.eco1st.jp/">📄 エコ・ファースト推進協議会 (eco1st.jp)</a> <a href="https://www.eco1st.jp/">https://www.eco1st.jp/</a></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に、2020年9月から参画しています。</p> <p><a href="https://japanclimate.org/">📄 気候変動イニシアティブ</a> <a href="https://japanclimate.org/">https://japanclimate.org/</a></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たイニシアティブで、2020年9月から参加しています。脱炭素社会の実現に向けた企業・団体のチャレンジを国内外に発信し、後押ししています。</p> <p><a href="https://www.challenge-zero.jp/">📄 チャレンジ・ゼロ</a> <a href="https://www.challenge-zero.jp/">https://www.challenge-zero.jp/</a></p>	

## 地域社会

# 社会貢献活動

## 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ダイキンは、地球規模の環境課題の解決に貢献します。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、事業所周辺地域や世界的に貴重な自然環境を保護し再生する取り組みを進めます。

#### 2. 教育支援

先進の技術で社会に貢献するダイキンは、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。各地域の拠点で資金の援助や技術提供を行い、信頼される企業となることをめざします。

#### 3. 地域共生

世界各地で事業を展開するダイキンは、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。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。

## 環境保全

### 地域の清掃、美化活動を実施

各事業所では地域清掃などの環境活動に従業員が参加しています。



大金空調(上海)有限公司



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

### 地域の生物多様性保全に貢献

各事業所内やその周辺地域で、生物多様性保全活動を行っています。

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](#)

### “空気をはぐくむ森”プロジェクト

環境社会貢献事業として2014年からグローバルで貴重な森林を保全する活動を行っています。

 “空気をはぐくむ森”プロジェクト

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

## 教育支援

### 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。2023年度は5校約450人が参加、うちオプションの出張授業として2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た熱の伝わり方と空気が冷えるしくみや、空気清浄機を題材にした電気の力で空気をきれいにするしくみについて、実際に実験しながら学ぶプログラムです。2023年度は14校で実施し、約1,000人が受講しました。

## 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提供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。



和泰興業股份有限公司(台湾)  
大学生の訪問受け入れ



ダイキンコンプレッサー  
インダストリーズ社(タイ)  
大学生の実習受け入れ

例えばインドでは、経済産業省とインド技能開発・起業省による「ものづくり技能移転推進プログラム」に参画し、2017年に「日本式ものづくり学校 (JIM : Japan-India Institute for Manufacturing)」を開校しました。職業訓練校と連携して学生対象の空調技術講座を開設し、従業員による教員の指導、講座に必要な空調機の無償提供などの支援を実施。インドの産業基盤を担う空調技術者を2023年度末までに約400人育成しました。



日本式ものづくり学校でのろう付け実習(インド)

## 地域共生

### 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責任者を配置し、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。

#### 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。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。

#### 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。

## 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数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。中国や・米国・欧州など、世界の主要な生産拠点でも開催してきました。

2023年度は淀川製作所・滋賀製作所・堺製作所・草加事業所で、2020年から見合わせてきた盆踊り大会を4年ぶりに開催。淀川製作所は過去最高の2万7,000人にご来場いただくなど、大盛況となりました。



淀川製作所



ダイキンアメリカ社

### 📄 拠点情報

<https://www.daikin.co.jp/corporate/overview/summary/locations>

### 📄 ダイキンの盆踊り大会

[https://www.daikin.co.jp/corporate/overview/bon\\_dance](https://www.daikin.co.jp/corporate/overview/bon_dance)

## その他海外での取り組み

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。



ダイキンプライドアメリカ社  
フードバンクへの支援



ダイキンアメリカ社  
障がい者施設のクリスマス会に参加



サイアムダイキンセールス社(タイ)  
車いすの寄贈



ダイキントレーディングタイランド社  
医療施設に空気清浄機を寄贈



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  
子どもたちに文房具を寄贈



大金フッ素化学(中国)  
有限公司  
献血活動

## 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

### 📄 国立国際美術館

<https://www.nmao.go.jp/>

### 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2006年から支援しています。



関西フィルハーモニー管弦楽団

## 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 に密着した取り組みを行っています。



第37回大会優勝 岩井 千怜選手

ダイキンオーキッド

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

「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20人のプロ選手が生まれています。

また、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なり、この交流をきっかけに「沖縄懇話会」が発足しました。「沖縄と本土の架け橋になりたい」と考え、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。

さらに、プロアマ大会参加者の浄財と両主催者の寄付金による「オーキッドバウンティ」を1995年に設立。沖縄県の芸術・文化・スポーツ・教育などの振興を目的として活動している個人・団体を対象に、支援金を贈呈しています。

2024年大会では、沖縄県の11の個人・団体を選定し、総額620万円を贈呈。1995年からの支援先はのべ277件、支援総額は1億8,510万円になりました。



オーキッドバウンティ贈呈式

### その他海外での取り組み

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  
ゴルフトーナメントの開催



ダイキンフロアチア社  
ホッケーチーム支援



ダイキンオランダ社  
アイススケートナショナルチーム支援



ダイキンニュージーランド社  
ガールズラグビーチーム支援