社会

066 市場・顧客
066 安心・安全で快適な空気空間の提供
069 ソリューションを通じた新たな顧客価値の提供
074 製品の安全性と品質向上
077 イノベーションの創出
086 知的財産権の尊重
088 国際ルール形成への参画
090 自社従業員
090 人に対する考え方
091 人材育成
098 人材の多様性
103 ワーク・ライフ・バランス
106 労働安全衛生
110 評価・処遇
111 労使関係
112 人権方針と推進体制
113 人権デュー・ディリジェンス
116 サプライチェーン・マネジメント
116 責任ある調達
121 取引先様との連携
123 影響を受けるコミュニティ
123 地域社会への貢献



市場・顧客

安心・安全で快適な空気空間の提供

基本的な考え方

ダイキンは、自社のサステナビリティ重点テーマのうち、「安心・安全で快適な空気空間の提供」を最も重視しています。空気をビジネスの根幹に据える企業として、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環境ビジョン2050にも掲げています。

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、安心・安全でより快適な空気空間を世界中に提供します。

取り組みの背景

地球温暖化の進行によって猛暑の頻度・強度が増し、熱中症や心血管疾患などの健康リスクを押し上げています。一方で、エネルギー価格の高騰によって暖房利用が制約され、寒冷に起因する健康リスクも深刻化しています。それらの影響は特に高齢者や低所得層、都市部の人口密集地域で顕著です。

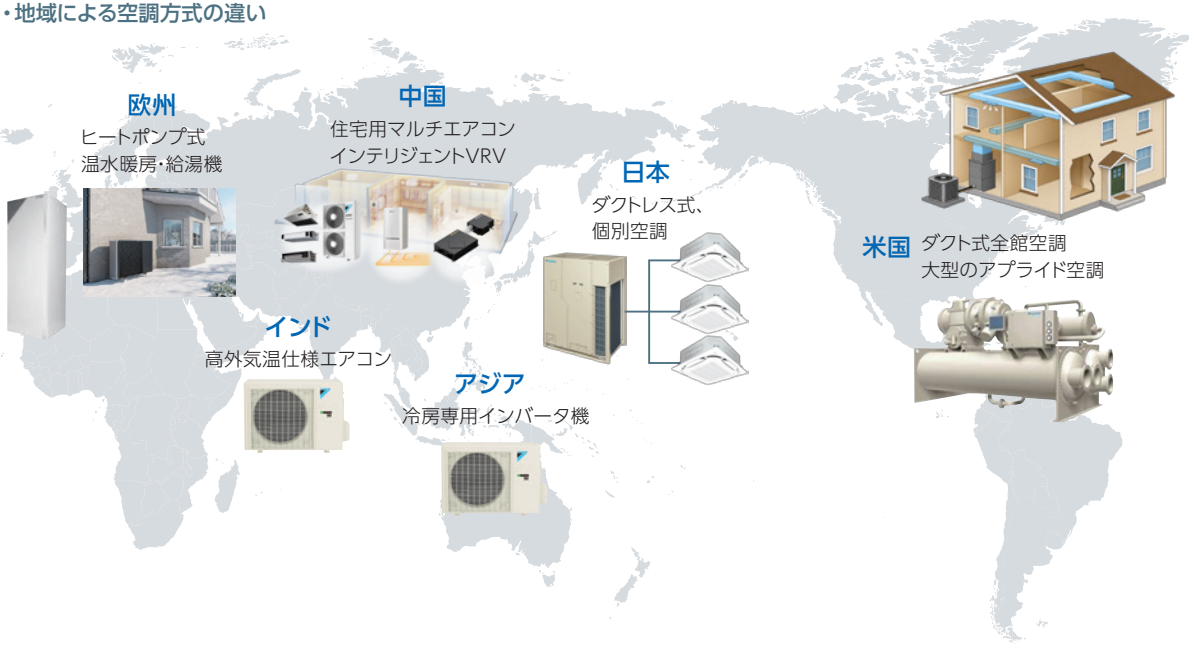
そうしたなか、国際エネルギー機関（IEA）や国連環境計画（UNEP）などは、冷暖房を必要としながらも経済的・社会的・インフラ的な制約によって適切な温熱環境にアクセスできない人が世界に多数存在すると指摘しています。特に冷房については数十億人規模に上るとされています。空調は、快適性から生命を守るインフラへと、その役割を拡張しています。

持続可能な空調の普及に向けた取り組み

空調機に求められる仕様やニーズは、国や地域の気候や住宅様式、顧客の嗜好、省エネ規制によって大きく異なります。ダイキンは世界に130カ所以上の生産拠点と、地域特性に応じた開発・販売・サービス体制を構築。住宅用エアコンから商業施設・産業用途向けの大型機器まで幅広いラインアップを有し、市場ニーズに応える製品・サービスを提供しています。世界170以上の国や地域で、空調インフラの普及を推進し、気候変動に対する適応力の向上に寄与しています。

また、ダイキンは、空調の普及と併せて、環境負荷を低減する持続可能な空調インフラの提供を重視しています。製品の省エネ性能向上や低温暖化冷媒の採用、ヒートポンプ技術の活用などにより、CO_2排出量の削減と、人々の健康・生活への貢献という両面から、気候変動への適応を追求しています。安心・安全で快適な空気空間の提供と環境負荷低減の両立を示す指標として、2019年から2030年までの累計で世界でのべ10億人に持続可能な空調インフラを提供することを目標に掲げています。

国・地域による空調方式の違い



地域ニーズに応じた製品・技術開発

世界でマーケティングリサーチを展開

空調インフラの普及においては、地域ごとの使用環境に適応した製品開発が不可欠です。ダイキンは、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、例えばダイキン旭川ラボでは、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。

2025年3月、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研究開発拠点を新設。また同年4月には、市場が拡大するインドのニムラナに、同国で3拠点目となるR&Dセンターを開設しました。日本ではTIC東京分室での技術リサーチ機能の強化など、研究開発拠点の拡充を進めています。



インドR&Dセンター

グローバルベースモデルによる商品開発

ダイキンは商品開発において、自社開発のベースモデルを活用しています。

ベースモデルとは、世界各地の顧客ニーズに寄り添った製品を迅速かつ安定的に提供するための開発手法です。冷やす・暖めるといった空調機の基本性能や、共通部品をベースモデルとして標準化しています。そのうえで、地域ごとに重視される省エネ性、気流、静音性、デザイン、価格などの要素を組み合わせて製品を設計します。各地域の使用環境や市場特性に適した製品を供給することで、現地での使いやすさを最大化してきました。そうした機器レベルでの価値提供が、その後の運用・サービスを含めたソリューション事業の基盤となっています。

顧客ニーズの把握と反映

ダイキンは、開発拠点でのマーケティングリサーチに加え、お客様からの情報収集にも力を注いでいます。お客様と直接コミュニケーションを深めることが重要であると考え、体験型ショールーム「ダイキンソリューションプラザ」を世界各地に開設。実際の製品やシステムをご覧いただきながら、商品開発者や技術者が課題やニーズについてお客様と対話し、商品開発に生かしています。



ダイキンソリューションプラザ「フーハ」

IMEA地域における空調機の普及拡大

インド・中東・アフリカ（IMEA）地域では、急速な経済成長と人口増加に伴って冷房需要が急増しています。ダイキンは、現地生産・開発体制を構築し、多様な顧客ニーズに応える製品開発を実践しています。

例えばインドでは、近年、猛烈な熱波に見舞われており、50℃近い高温環境に耐えうる室外機が必要とされます。加えて、電力事情が不安定な地域では停電復旧時の電圧や周波数の変動がエアコンの故障の要因となります。さらに、未舗装の道路が多く、製品輸送時の故障リスクもあります。

ダイキンはグローバルベースモデルを基盤に、顧客の声を取り込んだインド市場向けの製品として、外気温が54℃でも安定して運転できる空調機を開発。また停電後の電圧変動に耐える制御基板の採用、快適性と耐久性を両立する高度な除湿制御の導入など、使用環境に即した設計をしています。梱包に関しても、悪路輸送に耐える仕様を実現しています。

インドに新設したR&Dセンターは300人規模のエンジニアを擁しています。ダイキンは同センターを、インドを含むグローバルサウス市場向け製品の開発を担う中核拠点として位置付けています。インドで培った技術やノウハウをIMEA地域全体に展開し、成長市場における快適な空気環境の普及に貢献していきます。



高温環境下での室外機テスト

さらなる空調インフラの普及に向けて

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にも重要です。しかし、アフリカや東南アジアを中心に、冷房が十分に普及していない地域があります。そうした課題の解決に向け、ダイキンは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※型の空調サービス「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は、空調機を購入することなく月額制で利用できるサービスです。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で担い、最適なエネルギーマネジメントを実現します。お客様にとっては、空調の初期導入費用の抑制と、電力消費や運用管理にかかる費用および人的負担の継続的な削減が可能です。

AaaSの累計契約件数は、2025年度末に100件近くに達する見込みです。人手不足や脱炭素化を背景に用途も拡大しており、従来の中心である医療・福祉関連分野のほか、企業や工場においても導入が進んでいます。

※ 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。

エアアズアサービス株式会社（AaaS）

タンザニアでのサブスクリプション型エアコン事業

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である「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、2026年3月末時点で約5,400台を導入しています。


家屋への室外機取り付け


専用アプリでエアコン操作

Baridi Baridi株式会社

屋外空間の新たな暑熱対策

ダイキンは、国土交通省の「令和7年度脱炭素・クールダウン都市開発推進事業」の枠組みのもと、屋外空間における社会実装に取り組んでいます。2025年7月に東急株式会社、東急不動産株式会社、株式会社東急レクリエーションと連携し、東京・渋谷エリアにおいて、屋外エアコンやミストを組み合わせたクールスポットを設置。暑さ指数（WBGT）の低減効果を検証するとともに、来街者の滞在や回遊の促進にも寄与することを確認しました。

また、同年7月の祇園祭では、京都大学などと連携し、屋外用エアコンを活用したクールスポットを設置。WBGTを28℃以下に抑制できることを実証するとともに、水素燃料電池車からの給電によるCO_2排出量の削減も検証しました。

今後も快適性と環境負荷低減を両立する屋外空間の暑熱対策の普及を推進し、持続可能な都市環境の実現に貢献します。

Topics

大阪・関西万博に設置したクールスポットがグッドデザイン賞を受賞

ダイキンが大阪・関西万博会場に設置した休憩所「氷のクールスポット」が、2025年度グッドデザイン賞を受賞しました。同施設は、日本古来の氷室に着想を得て、氷蓄熱技術と太陽光発電を組み合わせた冷却方式を採用。空間全体を冷やすのではなく、氷からの冷輻射で人を直接冷やすことで、木陰のように快適な涼しさを提供します。さらに、通風や採光を考慮した開放的な木造建築で、その機能性とデザイン性が評価されました。



人々が集う氷の木陰「氷のクールスポット」を設置

市場・顧客

ソリューションを通じた新たな顧客価値の提供

基本的な考え方

ダイキンは、グループ経営理念に掲げる「『次の欲しい』を先取りし、新たな価値を創造する」のもと、空調専業メーカーとして培ってきた技術力を基盤に、機器やサービスを通じてお客様の多様なニーズに応えています。

近年は、脱炭素化や省エネルギー、快適性の高度化といった社会課題の顕在化や、人々の価値観の変化により、顧客ニーズはますます多様化・複雑化しています。顧客の期待は機器単体での課題から、実際の利用環境や運用を含めたトータルでの課題解決へと広がっており、ダイキンは顧客のお困りごと解決はもちろん、その先にある潜在ニーズまでを捉えるソリューションで新たな顧客価値を提供していきます。

顧客の課題を解決するソリューションの提供

ダイキンは、当社の強みである空調技術やデータ、異業種との連携を活用し、機器の導入や保守・メンテナンスを起点として、建物全体、さらには地域・街レベルへと価値提供の領域を拡大しています。設計・施工から運用・保守、エネルギーマネジメントまでを一体で提供し、用途別ニーズに応じたソリューションを展開しています。「FUSION30」のもと、「新たな顧客価値の提供」を示す指標としてソリューション事業の拡大を図り、売上比率40%の達成をめざします。

差別化商品やサービス提供による顧客満足

顧客ニーズを起点とした商品開発

多様な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やセンサー技術、先端材料・加工技術、空気質改善技術を融合させ、商品開発力を強化しています。

また、世界各地の開発拠点で市場の最新動向を調査し、顧客ニーズを起点とした差別化商品を展開しています。さらに、お客様の用途や条件に応じて空調機器を最適に選定・組み合わせた提案を行い、顧客満足の向上をめざします。

066 社会 市場・顧客 安心・安全で快適な空気空間の提供

アフターサービスによる顧客価値の提供

空調機器の導入後も、お客様が安心して快適に使い続けられるよう、ダイキンは保守・保全を通じて機器の稼働状況や使用環境を把握し、お客様一人ひとりの課題や要望に寄り添った最適な運用改善の提案を行っています。

さらに、故障対応から復旧、再発防止までを迅速かつ確実につなげるサービス体制により、トラブル発生時の設備停止によるお客様の負担を最小限に抑え、安定した設備運用と快適性の維持・向上を実現しています。

こうしたサービス品質を支えるため、ダイキンはサービスエンジニアの育成にも注力し、基礎研修に加え、階層や職種に応じた継続的な教育を実施しています。

096 社会 自社従業員 人材育成 サービスエンジニアの育成

世界に広がるサービスネットワークの構築

ダイキンは、グローバル全地域を網羅するサービスネットワークの確立をめざしています。

日本では、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日体制ですべてのご相談を受け付けています。海外においても、世界各地にサービス拠点を設け、コールセンターやWEBサイト、アプリなどを通じた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要望に応えています。

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。

日本では、アフターサービスにおけるお客様対応についてアンケート調査を実施。2025年度の総合満足度(CSI)は4.67となり、すべてのサービスステーションで、7年連続してCSI目標4.40以上を達成しました。海外においてもアフターサービスに関するお客様満足度の調査を実施しています。

お客様満足度、総合満足度については以下参照

156 資料編 ESGデータ 社会 市場・顧客

ライフサイクル全体で実現する最適な環境づくり

ネット・ゼロ・エネルギー・ビル(ZEB)の提案

建物・設備のライフサイクル最適化において重要な設計段階では、空調機単体だけでなく、建物の用途や規模、運用方法に応じて、建物全体の設備や制御システムを統合的に設計しています。計装も含めた設計に加え、施工から運用サービスまでを一体で提供することで、快適さと省エネを両立した空間づくりに貢献しています。

その代表例が、ZEBの提案です。ZEBとは、省エネや再生可能エネルギーの活用により、快適な室内環境を実現しながら、建物で消費する年間の一次エネルギーの収支をゼロにすることをめざした建物のことです。ZEBの実現には、建物の用途や使われ方に応じた最適な空調設計に加え、高効率機器による消費エネルギーの削減、運用状況に応じてエネルギーを無駄なく使う制御・マネジメントが不可欠です。

ダイキンは空調・換気システムとその制御を中心に高度な技術と知見を蓄積。新築ビルのほか、省エネポテンシャルの高い既設の中小規模ビルでも独自のシステムでZEBを達成できます。ダイキン工業は2017年の「ZEBプランナー※1」登録後、ゼネコンとともに国内外でZEBの普及を推進。ZEBプランナーとして、ZEB検討の前段階で既存の空調機の負荷データを計測しています。その結果をもとに空調機の最適容量を提案し、設備等を改修するなど、ZEB化の実現をサポートしています。

ダイキンは自社ビルにおいてもZEBの実現に取り組んでいます。2015年に設立したTICでは、新築大規模ビルのZEB化を見据え、先進技術を生かしたエネルギー消費の大幅削減と、省エネ技術開発への活用を実現しています。ダイキンの国内の自社ビルにおいて、これまで「ZEB」1カ所、「Nearly ZEB※2」を4カ所、「ZEB Ready※2」を10カ所で達成しました。

※1 ZEB化に関する相談受付・各種業務支援・活動情報の開示を行う事業者。一般社団法人環境共創イニシアチブの公募にもとづく登録制。
※2 再生可能エネルギーを除き、基準一次エネルギー消費量から50%以上削減した建物をZEB Ready、同50%以上削減したうえで、再生可能エネルギーを含め75%以上100%未満の削減を達成した建物をNearly ZEBと定義(日本国内)。

カーボンニュートラル(脱炭素社会)に向けたご提案 ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)

国内自社ビルにおけるZEB化実績は以下参照

157 資料編 ESGデータ 社会 市場・顧客

ネット・ゼロ・エネルギー・ビル(ZEB)の提案



グローバルに広がるZEB・グリーンビルディングへの対応

ダイキンは、日本でのZEB実現にとどまらず、海外においてもZEBやグリーンビルディングの各種基準・認証への対応を進めています。地域ごとに異なる気候条件やエネルギー事情、制度要件に対し、空調・換気・制御を統合したライフサイクル視点のソリューションを提供することで、地域特性に応じた最適な省エネルギー建築を実現しています。

自社施設においてはダイキンオーストラリア社の現オフィスで、NABERS認証の5 STARを取得しています。2024年度には、中国の蘇州デバイスセンターが、LEED®プラチナ認定に加え、中国のグリーンビル評価制度「緑色建築設計標識」の最上級である三ツ星を取得しました。さらに、2025年5月に竣工した株式会社日建設計が構想・設計を手掛けたダイキンエアコンディショニングベトナム社の本社ビルは、LEED®、WELL、ならびにベトナムのグリーンビル認証制度であるLOTUSのすべてにおいてプラチナ認定を取得しています。



ダイキンエアコンディショニングベトナム社本社ビル

Topics

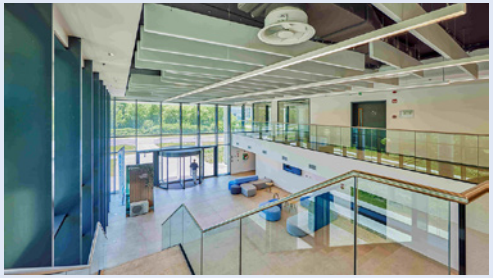
欧州でのグリーンビルディング普及に関する取り組み

欧州では、ZEBに相当する概念として、BREEAM®やLEED®などの環境建築認証制度を軸に、建物全体のエネルギー効率向上や高効率な空調・制御技術の導入を通じた、ネット・ゼロ・エネルギー建築の実現が進められています。

ダイキンヨーロッパ社では、こうした先進的な取り組みを社会に広く発信するため、優れた建築事例を表彰する「グリーンビルディングコンテスト」を主催しています。2025年度は、BREEAM®の最高評価である「Outstanding」を取得した、スペイン・マドリード所在のONCE本社ビルを表彰しました。

また、環境建築認証制度に精通した専門人材の育成にも注力しています。認証制度の運営機関との連携を通じて、冷媒漏えい検知技術をはじめとする空調技術の環境価値が、建物評価に適切に反映されるしくみづくりにも取り組んでいます。

自社拠点においても、2025年はフランス・リヨンのオフィスでBREEAM®「Very Good」を、さらに2026年には、ベルギー・ゲントのダイキンヨーロッパ研究開発センターで「Excellent」を取得しました。



ダイキンヨーロッパ研究開発センター

稼働データを活用したエネルギーマネジメント

空調設備は、設計や導入段階で最適化されていても、建物の使われ方や人の動線、稼働時間の変化などにより、運用段階では本来の性能や省エネルギー効果が十分に発揮されない場合があります。

ダイキンは、こうした課題に対し、空調・設備の稼働データを活用した運用状況の可視化と改善を通じて、導入後の運用段階までを含めたエネルギーマネジメントを強化しています。機器の提供にとどまらず、設備の使われ方そのものを最適化することで、消費エネルギー削減と快適性向上を両立します。

業務用エアコン遠隔監視サービス「エアネットサービスシステム」

業務用エアコン遠隔監視サービス「エアネットサービスシステム」は、空調機を遠隔から自動制御することで、省エネと快適性の両立を図るサービスです。空調機の運転データと気象情報をもとにAIが部屋ごとの熱負荷を予測し、効率的な運転を行います。国内外30件での検証において、消費電力量を通年で最大約20%※削減しました。

2025年度には、微燃性の低温暖化冷媒であるR32の安全対策を強化しました。常時監視により異常の兆候を早期に検知し、冷媒漏えいの未然防止につなげています。万一異常が検知された場合は、迅速にお客様へご連絡し、遠隔から自動で回路検査を実施。さらにその回路検査の結果をダイキンフロン排出抑制法点検ツール「Dfct」に自動連携することで、クラウド上での台帳管理を可能としました。

※ オフィス用途の建物における、1年間（冷房・暖房）の検証結果（当社2015年以降販売の業務用マルチエアコンとの比較）。

業務用エアコン遠隔監視サービス「エアネットサービスシステム」

用途市場別のニーズに応えるソリューション

これまでダイキンは、自社機器の納入先・保守先を起点に、エネルギーマネジメントや設備診断などの提案を行ってきました。今後は空調を中心とした自社製品にとどまらず、顧客ニーズに応じて最適な技術や手法を組み合わせることで、より顧客に寄り添った価値提供を行っていきます。

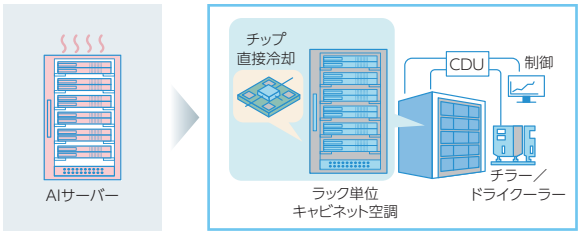
建物の用途によって、エネルギーの使われ方や運用上の課題は大きく異なります。そのため、データセンター、オフィスビル、工場など、各分野の特性やニーズに応じた取り組みを拡大しています。

例えばデータセンター分野では、AI処理の高度化に伴うサーバー高密度化や発熱量の増加により、冷却エネルギーの最適化が求められています。北米では、大空間空調に加え、サーバーラック単位のキャビネット空調や、チップを直接冷却する液冷却技術を用いた商品など、ラインアップを拡充。安定稼働とエネルギー効率の両立を実現します。

今後は、グローバルに展開している営業、エンジニアリング、サービスなどの実行基盤にダイキン独自の技術をかけ合わせ、地域特性に応じた展開を加速させることで、より広範な社会課題の解決に貢献していきます。

統合報告書

データセンター向けトータル冷却システム



サーバールーム全体を冷やす従来の空調方式だと冷却能力が不足

チップを直接冷却しサーバーラック単位で高効率・省エネ冷却を実現。設備全体をリアルタイムで可視化し、制御

新たな空気価値の提供

街全体の最適エネルギーマネジメント

ダイキンは、街全体を対象とした省エネソリューションを提供することで、エネルギー問題の解決や持続可能な都市づくりに貢献しています。

欧州では、2014年度に参画した英国・マンチェスターでのヒートポンプ暖房を用いたスマートコミュニティ実証事業を皮切りに、ポルトガル・リスボンでのビル用マルチエアコンによるデマンドレスポンス技術の実証事業、ベルギー・ゲンクでの一戸建て住宅群の改修によるスマートシティ実証事業に参画しています。アジアでは、2020年度からシンガポール政府が進める「Tengah Town(テンガータウン)」において、街全体を最適制御する地域冷房システムのプロジェクトに参画しています。



Tengah Town(テンガータウン)

空気の力を生かした製品・ソリューション

空気は、世界共通の自然資本です。ダイキンは空気をビジネスの根幹に据える会社として、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ます。

専門メーカーとして築き上げてきた、温度・湿度・空気洗浄・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を世界中に提供し、人々の暮らしを豊かにする新たな空気価値の探求・創造にも挑戦しています。

空気清浄

ダイキンは、独自の空気清浄化技術を生かし、高品質な空気清浄を追求しています。日本では、独自の空気清浄化技術であるストリーマ放電を活用し、空気清浄を実現してきました。ストリーマ放電は、酸化分解力の高い高速電子を広範囲に発生させ、ニオイや菌類、ホルムアルデヒドなどの室内汚染物質に持続的に作用する技術です。ダイキンは、大学や公的研究機関との共同研究を通じて、新型コロナウイルスをはじめとするウイルスや細菌、有害物質に対する作用を実証しています。

健康で快適な空気

感染症の拡大や気候変動、都市化の進展など、社会環境が大きく変化するなかで、空気環境は人々の営みを支え、社会の持続性を支える重要な要素です。ダイキンは、医療、教育、働く場、暮らしの空間など、多様な現場に寄り添いながら、空気を通じた社会課題の解決と、人々のより良い暮らしへの貢献を続けていきます。

空気の質は目に見えないため、これまで感染リスクへの対応は、人の感覚や経験に頼る対症的な対処にとどまっていました。こうした課題に対し、ダイキンは「病院向けソリューション」の取り組みとして、医療施設を対象に空気の流れや換気状況を可視化する「感染リスク診断」を提供しています。空気の流れや換気の状態を正確に分析し、空気環境の課題や感染リスクを把握することで、患者や医療従事者が安心して過ごせる空気環境づくりを進めています。



安全・安心で快適な空気環境づくりが求められる医療施設

暮らしを豊かにする空気

空気は集中力や作業効率、学習環境の質だけでなく、暮らしや体験そのものにも大きな影響を与えます。ダイキンは、温度・湿度・気流・空気質を人の活動に合わせてきめ細かく設計・制御・運用し、オフィスや商業施設、教育施設において、快適性と省エネルギーを両立した空気環境を提供しています。

例えば、酸素濃度をコントロールする技術を生かし、短時間で高い運動効果が得られる低酸素空間や、学習効率の向上に寄与する高酸素空間など、人々が心身ともに健やかで活発に過ごせる空気環境の提供をめざしています。

Topics

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年以降に海外で拡大してきたエアフィルタ事業を通じて、空気清浄や集塵分野における技術力を高めてきました。近年では、メキシコの食品工場における粉塵対策や、タイの機械部品工場におけるオイルミスト除去など、製造現場の空気環境改善に取り組んでいます。

2025年度には、教育施設における室内空気環境の改善にも取り組みました。スロバキアの学校および保育施設では、事前調査により細菌やカビなどの微生物汚染が確認されたことを受け、アメリカンエアフィルタ社の高性能空気清浄機を教室や食堂、体育館などに設置しました。約6カ月間にわたる検証期間中、定期的な測定を行った結果、空気中の微生物が大幅に減少し、より健康的な学習・生活環境の維持に寄与することが示されました。



メキシコの食品工場で導入した集塵機

AAF社サステナビリティレポート(英語)

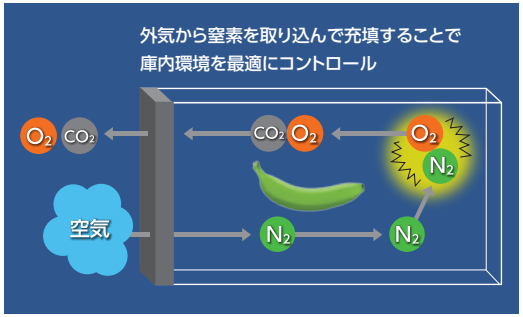
食品流通を支える冷凍・冷蔵技術

ダイキンの空気ソリューションは、建物や人のための空気環境にとどまらず、産業分野においても「空気を制御する技術」を価値として提供しています。

その一例が、世界の食品流通を支える冷凍・冷蔵技術です。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℃に至る世界の洋上においても、庫内温度を0.1℃単位で精密に制御しています。併せて、当社のActive CA 技術により庫内の空気組成もコントロールし、コンテナ内部の酸素・二酸化炭素量を最適に調整しています。

これにより、野菜や果実の呼吸を抑制し、熟成を遅らせながらの輸送が可能となり、長時間の輸送でも高い鮮度を維持できます。こうした技術を通じて、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。

DAIKIN Active CA技術のしくみ





「もっと新鮮に」をDAIKIN Active CAで

市場・顧客

製品の安全性と品質向上

基本的な考え方

ダイキンは、製品を通じてお客様と社会に価値を提供する企業として、「製品の安全性と品質向上」をサステナビリティ重点テーマの一つに掲げています。製品のライフサイクル全体を見据え、安全で高品質な製品・サービスを安定的に提供し続けることは、企業としての社会的責任であると認識しています。

この考えのもと、お客様の視点に立ち、製品の安全性と品質を最優先に、製品・サービスの提供を通じてお客様の安心と信頼に応えていきます。

安全性確保に向けた取り組み

ダイキンは、お客様に安心してご使用いただける製品の提供を最優先に考え、設計・製造・販売の各段階で安全性の確保に取り組んでいます。製品の特性や用途に応じたリスク評価を行い、その結果を製品設計や表示、取扱情報に反映するとともに、化学製品についてはSDS(安全データシート)の提供や各国・地域の規制遵守などを通じて、ライフサイクル全体で安全性の確保を徹底しています。

製品安全自主行動指針は以下参照

137 ガバナンス コンプライアンス 製品安全に関する基本方針

グローバル製品安全性基準

空調部門では、製品が正常に使用されている場合はもちろん、想定される異常な使用状態においても安全に運転できること、万一事故が発生した場合には、その被害を最小限に抑えることを目的に、製品の安全性に関する世界共通の基準である「グローバル製品安全性基準」を策定し、安全設計の強化に取り組んでいます。

発火、感電、爆発など安全性にかかわる基準については世界共通の考え方を採用し、事故を未然に防ぐ安全設計と、事故発生時の影響を最小限にとどめる安全設計の両面から、製品安全性の向上を推進しています。

化学部門では、化学製品の特性を踏まえ、Product Stewardship(製品管理責任)の考え方にもとづき製品安全を確保しています。商品開発段階での安全性評価、化学物質の適切な管理、各国化学物質規制への適合確認、SDS(安全データシート)による安全情報提供などを通じて、製品のライフサイクル全体にわたり安全性の確保を支援しています。

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。

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※によって安全性をチェックする体制を整備しています。

またお客様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。

※ 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、品質が十分なものだけを次の段階に進める組織的活動の体系。

情報ツールの最適化

ダイキン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」や、一般社団法人日本冷凍空調工業会の「家庭用エアコンの安全確保のための表示実施要領」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。

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。さらに、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。

品質向上に向けた取り組み

ダイキンは品質マネジメントシステムを構築し、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、製品の安全性と高い品質を確保するしくみを運用しています。このしくみのもと、実際の現場や製品、使用状況から課題を的確に把握し、営業・研究・製造が一体となって課題を解決することで品質向上に向けた取り組みを推進しています。

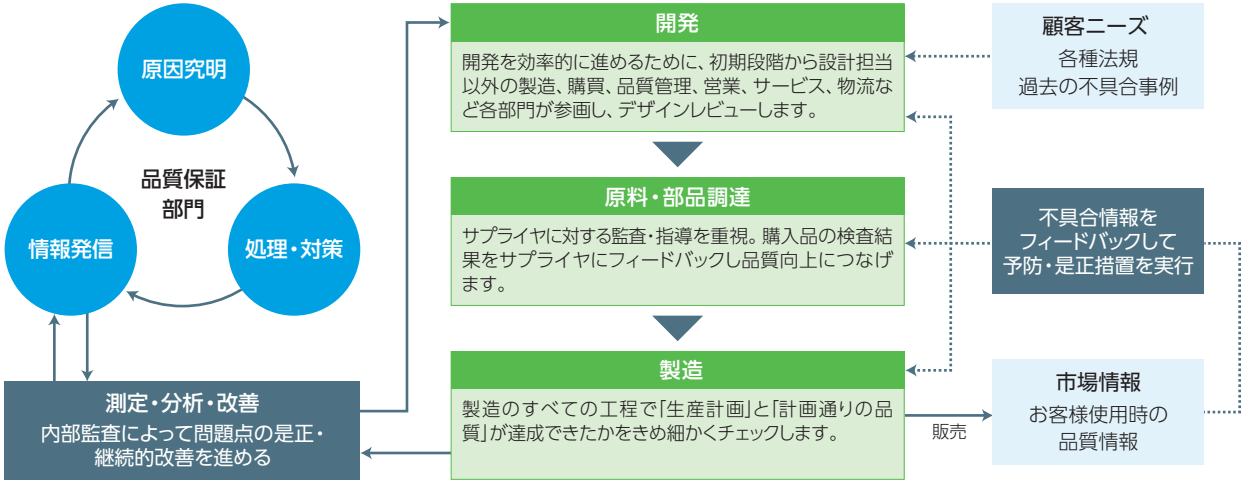
そのためには従業員一人ひとりが自らの業務に対する品質意識を高めることが不可欠です。ダイキン工業では、従業員に対しての品質教育（Eラーニング）の受講率をKPIとして掲げ、従業員の品質意識を向上させていきます。

品質マネジメントシステム

ダイキンは各生産拠点で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、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。

各部門における品質マネジメントシステムを構築するプロセス



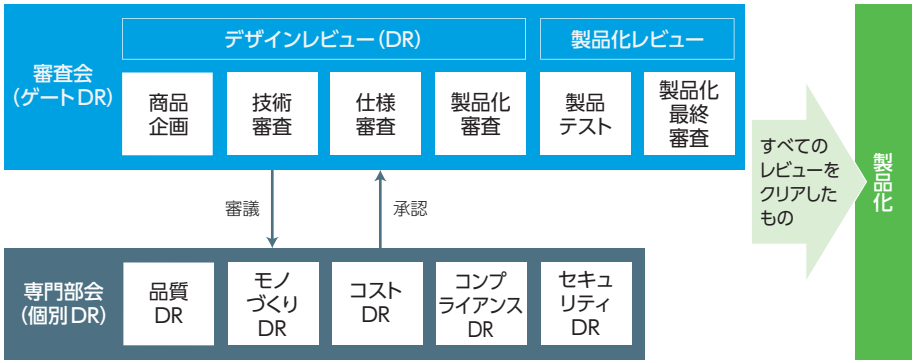
各部門での取り組み

部門名	品質プログラム
空調部門	「たゆまぬ改善活動で、顧客に高品質商品を提供」という品質方針にもとづき、「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きます。 ● 顧客満足を獲得するための品質基準の最適化 ● 品質リスクへの内部統制強化に向けたコントロールタワー機能の遂行 ● IoTを活用した品質情報収集の高度化 ● 設備起因不具合およびヒューマンエラーの撲滅を目的とした未然防止活動 ● 重点サプライヤを中心に未然防止を自主的に水平展開できる体制構築
化学部門	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。総合品質力向上を意識し、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。 ● 商品力向上：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：運転管理・設備管理および教育の徹底に加え、ソフトセンサーを活用した異常の早期検知にも取り組んでいます。予兆や変調を捉えてアラートを発報し、迅速な処置につなげることで、不良の未然防止と品質の安定化を図っています。 ● 工程のつくり込み強化：生産性向上と品質向上の両立をめざし、改善交流などグローバルで連携した取り組みを継続的に実行しています。

デザインレビューによる品質・安全性の確保

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。

品質向上のための開発プロセス（空調部門）

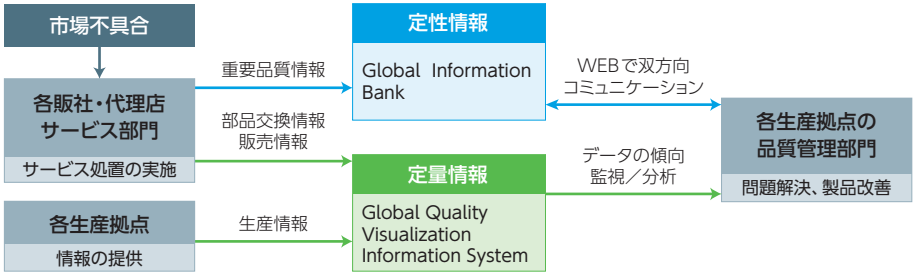


化学部門では「開発テーマの立案」「技術確立」「事業性確立」「量産化」の四つのステージにおいて「4層管理」にもとづくデザインレビューを実施。レビューでは「技術検証」「品質」「モノづくり」「コスト」「法規」に加え、「安全」「環境対応」など、複数の観点から設計内容を検証します。各ゲートの通過要件については、製造、品質保証、資材などの関連部門と協議しながら確認し、課題を早期に抽出・解決することで、手戻りのない開発をめざしています。

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（空調部門）



製品事故発生時の迅速な対応体制の整備

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。調査結果は次の商品開発に反映させています。

ダイキン工業では、2025年度のリコールはありませんでした。

大切なお知らせ

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以下を参照ください。

121 社会 サプライチェーン・マネジメント 取引先様との連携

市場・顧客

イノベーションの創出

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「イノベーションの創出」を掲げています。社会課題が高度化・複雑化するとともに、お客様の価値観やニーズが多様化するなか、新たな価値を継続的に提供していくためには、従来の枠組みにとらわれない発想と、新たな価値を生み出すイノベーションが不可欠であると考えています。

ダイキンは「ヒートポンプ技術」「インバータ技術」「冷媒制御技術」の三つの空調コア技術を基盤に、人々の暮らしを支えてきました。これらの技術をさらに高度化するとともに、世界の多様な最先端技術や知見を取り込み、融合させていくことが、社会に貢献する新たな価値の創出につながります。その実現に向けて、製品そのものの進化にとどまらず、製品を通じて提供される体験やサービスなど、「モノづくり」と「コトづくり」の両面から価値創造に取り組んでいます。

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、国際機関などとの連携を通じて、新たな発想や技術を取り込み、自社の強みとかけ合わせることで、従来の事業領域を超えたイノベーションの創出をめざしています。

グローバルでのイノベーション創出をめざして

ダイキンは、イノベーション創出にグローバルで取り組んでいます。自社のコア技術に、社外の多様な技術や知見をかけ合わせることで、地域や分野の枠を超えた価値創造を推進しています。

その推進に向けて、コア拠点であるTICを中心に、大学・研究機関に加え、先端技術や新たな発想を有するスタートアップ企業との連携を進めています。

イノベーション創出の中核拠点「テクノロジー・イノベーションセンター」

ダイキンは、イノベーション創出の中核拠点として、2015年11月に「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をはじめ、世界69拠点に研究開発拠点を展開し、各地域のニーズを的確かつ迅速に把握することで、商品・技術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人が集結しており、社内の技術・知見を融合するとともに、異業種・異分野の独自技術を有する企業、大学、研究機関などとの連携を通じて、世界中の人・情報・技術を取り込み、イノベーションの創出を推進しています。

施設内には、技術者や社外パートナーが活発に議論・協創できる環境として、フューチャーラボやオープンラボ、国内外の有識者が利用できるフェロー室を設置しています。

また、2017年度にはTICの分室として「Daikin Open Innovation Lab Silicon Valley」を開設し、AI・IoTなどの最先端技術の活用や、脱炭素分野の技術獲得・事業化を推進しています。

テクノロジー・イノベーションセンター(TIC)
044 環境 気候変動 脱炭素化社会を見据えた取り組み

スタートアップ企業との連携によるイノベーション創出

ダイキンは、外部の先端技術や新たな発想を取り込み、イノベーション創出を加速させる取り組みとして、スタートアップ企業との連携を推進しています。2019年度にはTIC内に、スタートアップ企業との連携を担う組織として「テクノロジー・イノベーションセンター CVC室」を設立しました。

CVC室では、国内外のスタートアップ企業やベンチャーキャピタルへの出資を通じて、有望な技術や事業アイデアを早期に捉え、研究開発や事業化につなげています。設立以降、計35社以上に出資しており(2026年1月末時点)、さまざまな分野のパートナーとの関係構築を進めてきました。

これらの取り組みにより、社内の技術や知見とスタートアップ企業の先端技術・発想力を融合し、オープンな技術連携を通じた新たな価値創出を推進しています。

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、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。

2025年度は、両組織のトップマネジメント層が集まる運営協議会で、圧縮ー吸着ハイブリッドヒートポンプサイクルや家庭エネルギーシステムを含む技術6テーマについて、社会実装に向けた議論をしました。

東京大学との協創例（2025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	空気の価値化ビジョンからのテーマ創出・空気価値のルールづくりを推進
● 「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15件を含めた共同研究などを実行中
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・インフラに関する検証を実施
圧縮ー吸着ハイブリッドヒートポンプサイクルの提案	自然冷媒への転換の実証を継続
固体表面における氷形成メカニズムの解明	固体表面付近の水分子の秩序構造が氷の形成を左右することを解明
家庭エネルギーシステム（PACaaS※2）の新技術を開発	家庭用エネルギーマネジメントシステムの安定性と応答速度を大幅に向上させる新技術を開発
● 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	
フェアリーデバイセズ株式会社※3との協業	2025年度よりサービス現場DXの取り組みをグローバル全域で推進する体制を構築
人材交流	
グローバル・インターンシップ	ダイキンの北米・欧州の事業拠点のプログラムに28人が参加

※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、空調事業に関連する新材料、新プロセス、加工技術の開発に取り組んでいます。

2020年度には、全学部を対象に空気・空間に関する研究テーマを公募し、ともに実現をめざすビジョンとして「人と空間の未来を導く」を設定しました。その実現に向けた柱として「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」の三つを掲げ、テーマを定めて研究を推進しています。一定の成果が得られたテーマについては、順次、事業化に向けた実証フェーズへと移行しています。

2025年度はソリューションプロバイダーへの変革に向けた取り組みの一環として、顧客データや公開データ、当社が保有するデータを分析し、顧客ニーズに応えるデータソリューションプロジェクトを立ち上げました。大阪大学の教授からの助言を得ながら進めるとともに、データ分析分野ではダイキン情報技術大学の卒業生も携わっています。

さらに、総長の支援のもと、若手の医学系研究者と、TIC、事業部、グループ会社のメンバーによる新テーマ創出ワークショップを実施しました。病院や医療現場を活用し、空気と人に関するデータを統合することで知見を蓄積し、将来的には、オフィスや介護施設、工場、病院などにおける当社のソリューションとして展開していく予定です。

また、排水中のPFASの分解技術の開発や、複合技術によるプラスチック物性の高度化、冷媒回収向けポータブル検査装置の開発などに取り組みました。

大阪大学との協創例（2025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、およびフッ素以外の材料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。2025年度は、革新的な材料ソリューションの実現に向け、空調事業ではモノづくりプロセスのイノベーションを、化学事業ではフッ素に限らない材料の開発や代替技術の研究を推進する基盤を構築。
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ネット・ゼロ・エネルギー・ビル（ZEB）化。他大学に先駆けて2棟をZEB化。2023年度、大阪府と大阪大学およびダイキン工業で「大阪府内のZEB化推進に係る連携協定」を締結。大阪大学、芝浦工業大学、株式会社NTTファシリティーズの1物件で実用化。スマートキャンパスをめざす大学・大手デベロッパーから引き合いが増えつつある。
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。事業部門やTICの若手中堅メンバーがグループワークのファシリテーターを務める体験型インターンシップ「新規ビジネス創出ワークショップ」を推進。2025年度は、研修施設「ダイキンアレス青谷」において合宿形式で実施し、当社の若手社員（TICや事業部メンバー）と学生が協働しながら、次世代事業のアイデア創出に向けたワークショップと発表会を実施。
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。
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。2025年度には2,000人を超え、ソリューション事業の拡大やDXの加速を担う人材として活躍。今後も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人材の育成を推進。
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の拡大に向けたオンラインフェスティバルを実施。

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。例えば医工連携では人の健康に資するテーマについて、新興国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。2025年度までの第1期から第5期までに25テーマを支援。当社の開発に実装されるもの1件、共同研究への進展1件、学術成果として特許取得3件、学会発表19件、論文6件、書籍1件の成果につなげました。

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_2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_2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おり、2023年にCO_2をアセチレンとして再利用できることを実証しました。2025年度は生成化合物をアセチレン以外に使用できることを実験室レベルで確認し、実装先の企業を加えた産産学の協創で取り組みを開始しました。

溶融塩電解によりCO_2をアセチレンとして再利用できることを実証

空調のさらなる効率化

省エネ空調機の普及に向け、低コストと高効率を両立する基盤技術の研究を進めています。モータの損失解析、圧縮機軸受の摺動評価、熱交換器材料の腐食メカニズム解明、プレート熱交換器内の冷媒偏流の定量評価を通じて、設計指針の高度化を進めています。

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。

2025年度は、当社若手社員と学生がともに学ぶ13講座に加え、新設した技術経営（MOT）コースの教育プログラムを実施しました。

ベルギーでオンサイト実習を実施

2025年度は、ベルギーおよびオランダにおいてオンサイト実習を行い、学生10人と若手技術者4人が参加しました。欧州議会を訪問して欧州連合の意思決定プロセスについて理解を深めたほか、欧州委員会では環境政策や気候変動対策に関する講義を受けました。

ベルギーでは、現地グループ会社の見学に加え、ゲント大学およびゲント市と連携し、地域が抱える環境課題とその対応策について調査を行いました。オランダでは、ラドバウド大学において、持続可能な社会の実現に向けた問題解決のアプローチについて学びました。

On-site Group Work ベルギー・オンサイト実習

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。

2025年度は同大学の情報分野の強みを活用し、低温事業における店舗ソリューションのニーズを解決するための評価検証を開始しました。

鳥取大学との連携

ダイキンは、2021年5月に鳥取大学と「乾燥地科学研究」「医工農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。

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（北京市）内に「清華-ダイキンR&D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・データセンター向けフッ素材料について共同研究を行っています。2023年度に深圳清華大学研究院との合弁会社、大金清研先進科技（惠州）有限公司を設立し、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リングを量産しています。

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。

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。

現在、理化学研究所との連携では、デジタルエンジニアリングを基盤とした計算科学の高度化を推進しています。これにより、開発プロセスの高度化・効率化を図り、幅広い商品開発へと戦略的に展開しています。

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共同で、世界初となるレーザー式R32冷媒漏えい遠隔検知技術を開発しました。

2025年10月には、「環境と新冷媒 国際シンポジウム2025」において本技術の実装機器を発表・展示し、社会実装に向けた展開を進めています。

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

環境と新冷媒 国際シンポジウム2025

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年度には「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。

産産連携による協創イノベーション

外部環境が変化するなか、ダイキンは足下の事業課題だけでなく将来の社会課題や新たなニーズを見据え、産産連携による協創イノベーションを推進しています。当社の強みを生かしながら、次世代技術や新たな事業領域の探索を進め、世界各地で挑戦の場を広げています。

産産連携による協創例（2025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Shizen Connect	再生可能エネルギー余剰電力の有効活用	2024年
日本磁力選鉱株式会社 株式会社UACJ	空調機用熱交換器のアルミフィン水平リサイクル技術の実証	2025年
株式会社JDSC	「業務効率化」と「製品対応・改善のPDCAサイクル高速化」	2025年
ウーブン・バイ・トヨタ株式会社	空気・空間価値の高度化に向けた次世代空調・空間制御の実証（花粉レス空間・パーソナライズド空間）	2025年

株式会社日立製作所との連携

生産拠点網のグローバル化に伴う課題である設備保全力の維持・向上を目的とし、生成AIを活用した設備故障診断システムの構築・検証を2023年度に開始。

2025年度上期には国内工場において、下期にはインドおよび米国の拠点において実証を開始しました。

Topics

「空気・空間価値」の高度化に向けた取り組み

ダイキンは、Toyota Woven Cityにおいて、花粉レス空間やパーソナライズド空間の実現に向けた実証実験を2025年9月から開始しました。

同取り組みでは、空気清浄・空調制御技術とデータ活用を組み合わせ、空気・空間にまつわる新たな価値創出の可能性を検証しています。多様な生活環境や個々のニーズに応じた空間制御のあり方を探り、より快適で健康的な空気環境の実現と空気・空間価値の高度化をめざします。

「花粉レス空間」と「パーソナライズされた機能的空間」の社会実装をめざした実証実験をToyota Woven Cityで開始

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)」の取り組みの一環として、2019年に東京・丸の内に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)」を開設するとともに、運営会社である株式会社point0を設立しました。参画各社が連携し、実証実験を進めています。2025年度には、活動のさらなる拡大に向け、大学や行政機関なども参加可能な新たな枠組みを導入し、6大学および1団体が新たに参画するなど、協創の取り組みを拡大しています。

カーボンニュートラルおよびサーキュラーエコノミーの実証

「point 0 marunouchi」では、株式会社丹青社と協働したカーボン・オフセットルームの運用や低酸素環境を活用した空間の提供に加え、野村不動産ホールディングス株式会社などの参画企業と連携し、サーキュラーエコノミーに関する実証実験を推進しています。これらの取り組みを通じて、CO_2排出量削減とコスト両面での有効性を確認し、実装に向けた連携を強化しています。




カーボン・オフセットルーム
画像提供:丹青社　撮影:PIPS

ウェルビーイングソリューションの高度化とグローバル展開

「point 0 marunouchi」では、WELL認証(プラチナランク v2)を取得・更新し、ダイキンが取り組むソリューションによりイノベーション項目認定を3件取得。実証実験の場として活用し、社会実装を進めています。また、同施設での知見を活用し、WELL認証取得を検討するお客様に対して、診断から取得までを一貫して支援するコンサルティングサービスを展開。複数企業への支援を実施し、いずれも最高ランクであるプラチナランクを取得しています。

point 0 marunouchi

point 0 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であるフェアリーデバイセズ株式会社と協働し、コネクテッドワーカーの創出を通じてサービス現場のDXを推進しています。空調機器の据え付けや保守・修理には高度な技術が求められる一方、人材育成に時間を要することが課題となっています。これに対し、音声認識やエッジAIなどの技術と現場の知見を融合することで、サービス品質の維持と業務の高度化・効率化に取り組んでいます。

2026年3月には、経済産業省およびNEDO主催の「GENIAC-PRIZE」において、フェアリーデバイセズとの共同開発によるAIエージェントが製造業における暗黙知の形式知化の分野で第1位となるとともに特別賞のAIエージェント賞を受賞しました。

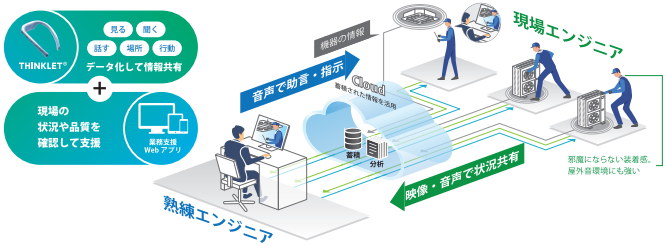
遠隔作業支援ソリューションの展開

首掛け型ウェアラブル端末「THINKLET®」の開発および活用により、熟練者による遠隔支援を可能とし、技術伝承の効率化と人材の早期育成を推進しています。本ソリューションは30カ国以上で活用され、サービス体制の強化に寄与しています。また、同デバイスを活用したAIにより、点検・修理工程の抜け漏れを自動検知し現場作業者にフィードバックするなど、現場支援の高度化にも取り組んでいます。

現場DXのグローバル展開

2025年度には、現場DXのグローバル展開に向けたプロジェクト体制を構築し、各地域の課題に応じた機能開発を推進しています。併せて、世界各地の作業データを活用したAI開発を進め、現場作業の生産性と品質の向上に取り組んでいます。

THINKLET®を活用したサービス業務のDX



2024年度の特集「スタートアップ企業とともに空調サービス現場のDXを推進」

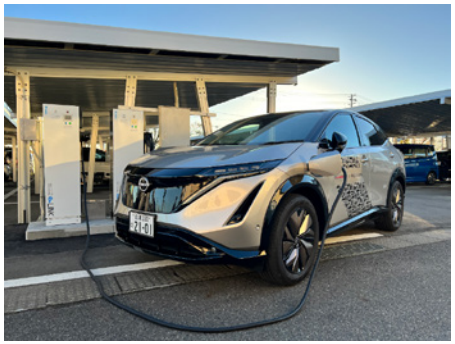
AiCTコンソーシアムでの連携

ダイキン工業は、日産自動車株式会社、TIS株式会社、マツモトプレシジョン株式会社の4社で、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。本取り組みでは、電気自動車(EV)の充放電制御システムと業務用空調のデマンド制御を組み合わせ、エネルギーの効率的な活用をめざしています。

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において、市民中心のスマートシティの実現に取り組む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、本プロジェクトの実施に至りました。4社の知見を結集し、脱炭素化と地域経済の活性化の両立を図るとともに、地域発のイノベーション創出をめざしています。

2024年度には、空調機とEVの連携によるピーク電力削減効果および快適性向上の効果を確認しました。2025年度には、エネルギー地産地消に向けた地域内の電力需給調整の実用化検証を実施し、適用に向けた条件の明確化を行いました。本実証は2025年度をもって完了しており、今後は、エネルギーマネジメントの取り組みを地域内外へ展開する活動を継続していきます。

日産自動車、ダイキン、TIS、マツモトプレシジョン、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



マツモトプレシジョン株式会社に設置されたEVおよび充放電器

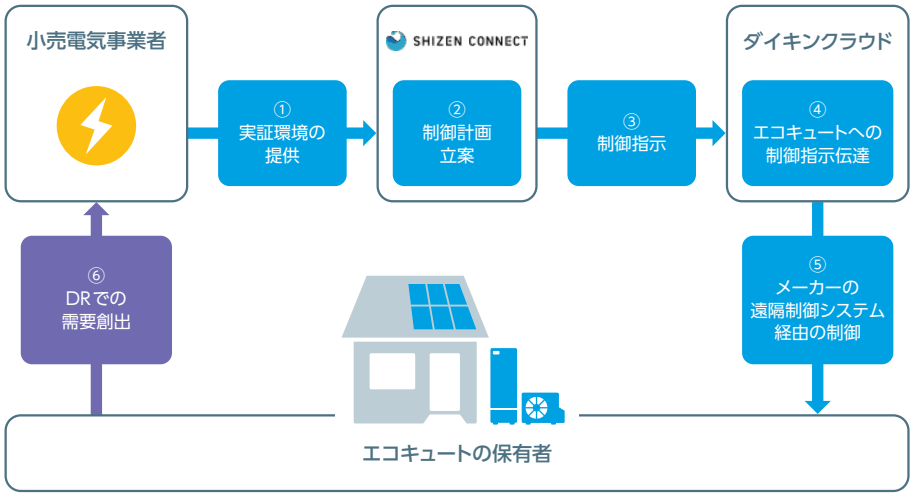
株式会社Shizen Connectとの連携

ダイキン工業は、株式会社Shizen Connectと連携し、再生可能エネルギーの有効活用を目的として、家庭用エコキュートを活用したデマンド・リスポンス(DR)に関する実証実験を、2024年度に実施しました。本実証では、家庭用エコキュートの沸き上げ時間を再生可能エネルギーの発電量が多い時間帯へとシフトさせることで、再生可能エネルギーの有効活用および出力制御の抑制効果を検証しました。なお、本実証は、東北電力株式会社、北陸電力株式会社、北海道電力株式会社、および四国電力グループの株式会社四国総合研究所の協力のもとで実施されました。

これらの実証結果を踏まえ、2025年7月に北陸電力管内においてデマンド・リスポンスの商用サービスを開始し、続いて東北電力管内でも商用サービスを展開しました。株式会社Shizen Connectが開発・運用するエネルギー管理システム「Shizen Connect」と、ダイキンのエコキュート遠隔制御システムを連携させることで、実証段階で確認した技術性、経済性、CO_2削減効果を商用サービスへと発展させ、脱炭素化社会の実現に貢献していきます。

Shizen Connectとダイキン、大手電力3社と再エネ余剰電力の有効活用に向けた共同実証を実施

実証スキーム



日本磁力選鉱株式会社、株式会社UACJとの連携

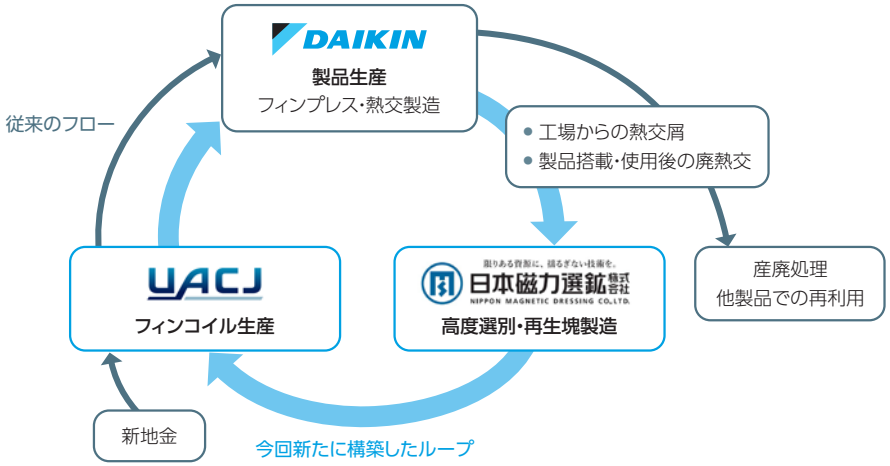
ダイキン工業は日本磁力選鉱株式会社および株式会社UACJとの３社連携を通じて、資源循環や環境負荷低減に資する製造・リサイクルプロセスの高度化に取り組んでいます。日本磁力選鉱株式会社が有するアルミニウムと銅を選別する技術、株式会社UACJの分別アルミニウムを熱交換器で使える素材および加工・製造に関する知見をかけ合わせることで、再生アルミニウム活用における課題解決をめざしています。

本取り組みでは、日本磁力選鉱株式会社の磁力選別・分離技術と、株式会社UACJが培ってきた素材技術・製造プロセスに関する知見を生かし、リサイクル原料中の異物除去や材料特性の安定化に向けた検討を行っています。これにより、再生材の品質向上や歩留まり改善、資源の有効活用につなげることをめざしています。

今後も、資源循環とモノづくりの両立に向け、各社の強みを生かした技術検討を進めていきます。

再生アルミを活用した熱交換器の量産化によりCO_2排出量の削減を目指す

熱交換器の水平リサイクルループの構築



株式会社JDSCとの連携

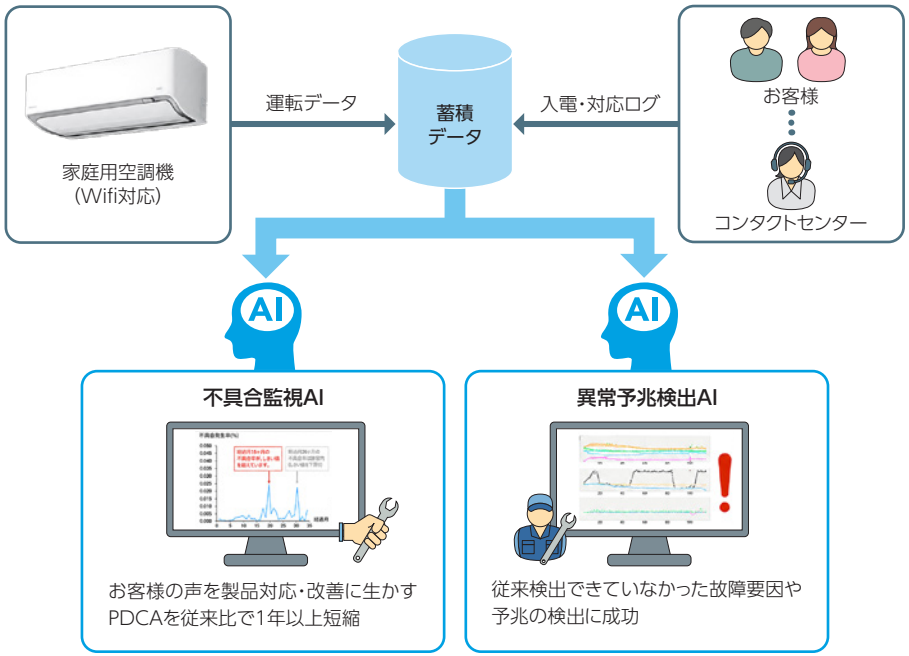
株式会社JDSCとの協業を通じて、ダイキン工業は、空調機器から得られるIoTデータを活用した不具合監視や運転異常の予兆検出に関するAIの開発に取り組んでいます。データとAIを活用することで、製品品質の向上や業務効率化、顧客体験の高度化を図っています。

本取り組みでは、市場に投入された空調機器の運転データや不具合情報をAIで分析し、製品対応や改善につながる兆候を早期に把握するしくみを構築しました。これにより、従来は人手に依存していた分析業務の高度化が進み、製品対応・改善におけるPDCAサイクルの迅速化につながっています。また、運転データを活用した異常予兆の検出により、より効率的な保守・サービス提供を可能にしています。

今後もデータ活用を通じて、製品・サービスの品質向上や業務プロセスの高度化を図っていきます。

ダイキン工業とJDSCが、空調機器のIoTデータを用いた不具合監視・運転異常予兆検出AIを共同開発

ダイキン工業・JDSCとの連携の概要



市場・顧客

知的財産権の尊重

基本的な考え方

当社の知的財産権の取得と活用に努めるとともに、他社の知的財産権を尊重

ダイキンは知的財産権を重要な会社財産であると認識し、その権利の保全に努めるとともに有効に活用すること、また他社の知的財産権を尊重し、侵害しないように努めることをグループコンプライアンス行動指針に明記しています。

グループコンプライアンス行動指針

5. 知的財産権の尊重および保全

私たちは、当社の知的財産権が重要な会社財産であることを認識し、その権利の保全に努めるとともに、有効に活用します。また、他社の知的財産権についても、これを尊重し、侵害しないように努めます。

グループコンプライアンス行動指針

グループコンプライアンス行動指針を受け、より具体的に知財に関するコンプライアンスのポイントを示した行動指針を定め、研究開発の責任者は特許の責任者であることや、研究開発者は「特許活動は開発行為そのもの」と認識して特許の取得・活用・侵害回避に主体的に取り組むことなどを明らかにしています。

新製品・新技術の開発にあたっては、特許の取得・侵害回避の観点からの検証をデザインレビューの一環として行うしくみを整えています。また他社との協業にあたっては、開示する技術と秘匿する技術とを峻別し、秘匿する技術についてはブラックボックス化するなどの取り組みを進めています。

知的財産に関する取り組み

知的財産権を保全する体制

研究部門に知的財産担当者を配置

研究開発者の活動を能動的に支援するため、知財部門を中心として、各事業部の研究部門にも知的財産担当者を配置しています。

知的財産担当者は互いに連携しながら、日常発生するあらゆる知財業務（国内外での出願・権利化、他社抵触リスクの判断・対応、知財分析など）を進めるとともに、従業員に対する職種別・階層別の知財教育や発明奨励活動を行っています。また、これらの体制により研究開発者・営業担当者と共同で知的財産活動を戦略的に推進しています。

今後も事業に貢献する知財運営強化をめざし、質・量ともに高い特許の取得、活用をグローバルベースで実行していきます。

グローバル化に対応した体制を強化

グローバル化に対応すべく、海外においても各地域の実情に応じた知財体制の構築・運用を継続的に進めています。

北米では、社内特許弁護士を中心とした知財体制のもと、事業戦略と連動した知財活動を推進しています。欧州では、開発拠点に知財キーパーソンを配置し、地域ニーズを踏まえた出願強化に取り組んでいます。

中国では、現地子会社の知財メンバーが外部の特許事務所と連携し、実用新案を含めた積極的な出願を行っています。さらに、東南アジア、インド、ブラジルなどの新興国においても、特許出願や模倣対策に有効な意匠出願の強化を進めています。

商標については、海外の各拠点と連携しながら、必要な商標権の取得・維持および侵害品排除に継続的に取り組んでいます。近年増加しているECサイト上の模倣品やSNSなどの偽広告についても、監視を強化し、侵害品や偽広告の削除申請などの対応を行っています。

こうしたグローバルな知財活動の連携強化に向け、ダイキングループ内でのグローバル知財会議を通じて当社の知財戦略を海外グループ会社関係者と共有し、各拠点の出願強化に関する意見交換を行っています。 また、アジア・オセアニア地域との合同会議や、グローバル各拠点の開発者を対象とした教育も実施しています。

それらの活動の結果、グループ会社から出願された特許件数は2020年127件から2024年202件に増加しました。

従業員の知的財産の創造促進

二つの制度で知的創造活動を活性化

ダイキン工業は、従業員の発明意欲を高め、知的創造活動の活性化を図るため、二つの制度を設けています。

一つ目は、従業員の職務に属する発明に対して、出願補償金や実績補償金を支払う「職務発明制度」です。2025年度は742件の実績補償があり、出願補償金を支払いました。

二つ目は、売上への貢献が特に大きい差別化技術や、将来の事業貢献が期待される技術、一定のロイヤリティ収入を生んだ特許など、優れた有効特許を生み出した従業員を報奨する「有効特許報奨制度」です。2025年度の報奨実績は107件でした。

これらの制度により知的創造活動の活性化を図るとともに、競合分野において質・量の両面で優位性を確保するため、注目技術を中心に、新興国を含む海外での特許出願の強化にも取り組んでいます。2025年度は、国内で1,049件、海外で453件の特許を出願しました。

空調部門では、2023年度からIPランドスケープ※を活用し、グローバルでの出願戦略を検討するとともに、重要技術に関する特許出願の増強に取り組んでいます。

化学部門では、リチウムイオン電池製造時に有機溶剤を必要としないドライプロセス用バインダーや、フッ素フリー撥水撥油材料などの環境材料を開発しています。これらの技術については、開発初期段階からIPランドスケープを活用した戦略的な出願を行い、グローバルな特許網を構築しました。

空調部門、化学部門ともに、引き続きIPランドスケープを活用し、グローバルでの出願戦略の検討と重要技術に関する特許出願の強化に取り組んでいます。

今後も先行調査を徹底し、問題となりうる特許への対策を早期に講じることで、開発障壁となる特許を確実に排除し、グローバルでの特許増強を継続していきます。

※ IPランドスケープ(intellectual property landscape):自社の経営・事業戦略を定める際に、経営・事業情報に知財情報を取り込んだ分析を実施。その結果(現状の俯瞰、将来の展望など)を経営者・事業責任者と共有し、結果に対するフィードバックを受けたり、立案検討のための議論や協議を行ったりすること。

科学技術の移転

環境負荷低減に貢献する冷媒の基本的な特許を全世界で無償開放

従来使用されてきた冷媒よりも地球温暖化への影響が小さいR32の採用を世界で促進するために、R32を使用した空調機の製造・販売にかかわるのべ93件の特許を、2011年9月から新興国において、2015年9月から先進国含む全世界において無償で開放しています。

2019年7月には、R32単体冷媒を用いた空調機の製造や販売等に対して、2011年以降に出願した対象特許176件の権利不行使の誓約を宣言しました。当社の事前許可や契約なしに無償で使用可能とすることで、より早く、容易に対象特許を使用可能とし、R32の利用推進をまた一歩進めました。

2021年7月には、R32単体冷媒を用いた空調機の製造や販売等にまつわる特許の権利不行使の誓約の対象に、新たに123件の特許を追加しました。

また、2022年7月には、欧州子会社(ダイキンヨーロッパ社)との共有特許30件を含む120件の特許をさらに追加しました。

現在、計419件の対象特許について、当社の事前許可や契約も必要なく、無償で使用することができます。

038 環境 気候変動 冷媒の環境負荷低減
「次世代冷媒を用いた空調機の特許を全世界で無償開放」(プレスリリース)
「低温暖化冷媒HFC-32を用いた空調機の特許権不行使を宣言」(プレスリリース)
「低温暖化冷媒HFC-32を用いた空調機の特許権不行使の対象特許を拡大」(2021年7月1日発行)(プレスリリース)
「低温暖化冷媒HFC-32を用いた空調機の特許権不行使の対象特許を拡大」(2022年7月1日発行)(プレスリリース)

Topics

イノベーションと知的財産分野の複数の国際的評価に連続で同時受賞

ダイキン工業は、イノベーションと知的財産分野の国際的評価である「Innovation Momentum 2026: The Global Top 100」「Clarivate Top 100 グローバル・イノベーター2026」「Asia IP Elite 2025」に選出されました。3年度連続の3賞同時受賞です。R32に関する特許共有による環境負荷低減への貢献や産官学・スタートアップ企業との協創による知的財産創出の取り組みなどが総合的に評価されたものです。今後も知的財産の創出と活用を通じて持続可能な社会の実現に貢献していきます。



Innovation Momentum の表彰式

市場・顧客

国際ルール形成への参画

基本的な考え方

空調は、快適さだけでなく生命や健康を守るために不可欠なインフラです。しかし同時に、電力を多く消費する設備でもあり、世界のCO_2排出量の約4割を占める建築セクターにおいて、その高効率化・脱炭素化が強く期待されています。

ダイキンは、世界をリードする技術力とネットワークを背景に、業界・政府・国際機関と連携し、建設的な対話を通じて適切なルールづくりに貢献しています。ダイキンの目的は、単なるルールへの対応ではなく、社会課題の解決に貢献する技術やサービスが正しく普及する健全な市場そのものをつくることにあります。

また、制度づくりや人材育成を通じた新興国支援にも注力しています。世界中の人の快適な暮らしと、持続可能な地球環境を両立する――その責任を、ダイキンは社会と歩む業界のリーディングカンパニーとして果たし続けます。

持続可能な市場をつくる省エネ基準策定

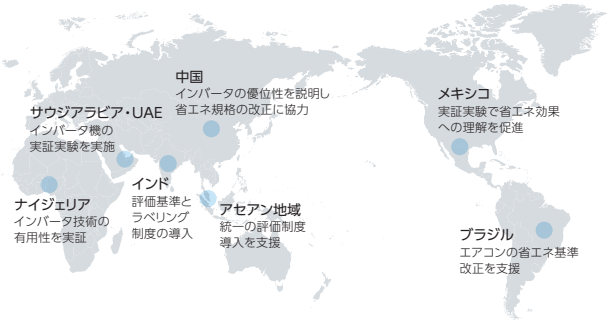
ダイキンは、各国の規制当局や国際機関に対し、科学的データにもとづく政策提言を行っています。

インドやアセアン地域では、インバータ機の実証実験を通じ、電力消費を約6割削減できることを実証。併せて、その優れた環境性能を適切に評価する「ラベル制度」の導入を後押しし、効率性の低い製品から高効率な製品への市場転換を促進しました。

この取り組みは、ブラジルにおける省エネ基準の見直しにも波及しています。政府・大学・NGOと連携し、現地のニーズに即した制度設計を支援することで、公正な競争環境と持続的な市場の形成に寄与しました。

さらに2025年には、アフリカ大陸で初となるナイジェリアでのプロジェクトを実施。省エネ基準や性能評価制度の整備を通じて、性能で製品を選ぶという考え方を市場に浸透させる第一歩となりました。

省エネエアコン普及のための協力を行った国・地域



国際会議での提言・対話

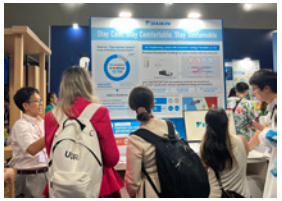
ダイキンは、サステナビリティに関する国際会議において、脱炭素社会の実現に向けた連携や対話を積極的に推進しています。

COP参加を通じた提言と技術紹介

ダイキンは2023年から国連気候変動枠組条約締約国会議(COP)に毎年参加しています。ジャパンパビリオンでの技術展示やセミナー登壇を通じて、脱炭素化に貢献する空調・冷凍技術の紹介や具体的な技術提言を続けています。

COPにおけるダイキンの活動・発信内容

参加回	活動・発信内容
2023年 COP28（アラブ首長国連邦・ドバイ）	ジャパンパビリオンに初出展し空調・建築分野の脱炭素化に貢献する省エネ技術を発信。高効率空調の重要性を国際社会に訴求
2024年 COP29（アゼルバイジャン・バクー）	建築分野の脱炭素化に向けた技術的視点や政策連携の重要性を発信。国際機関や政府関係者との対話を継続
2025年 COP30（ブラジル・ベレン）	GlobalABCとの連携のもと、ジャパンパビリオンに出展するとともに、新たに政府対話などにも参画。換気と空調を統合した省エネソリューションを提示し、建築分野の脱炭素化に向けた国際的な議論と連携を主導


ジャパン・パビリオンへの出展


UNEP主催・閣僚級対話に参加

COP28での国際的合意Global Cooling Pledge

2023年のCOP28で発表された「Cooling Pledge」は、空調分野の脱炭素化を加速させる国際的な合意です。日本を含む60カ国以上が、2030年までのエネルギー効率50%向上(2022年比)や温室効果ガス削減を掲げています。

ダイキンはこの合意の実現に向け、高効率なインバータ技術の普及を中心に、各国政府や関係機関との対話を継続しています。最先端の技術を国際ルールとして社会のしくみへと丁寧に組み込むことで、脱炭素社会の実現に向けた実効性ある取り組みを進めています。

国際標準化活動と社会実装への挑戦

ダイキンは、空調機性能評価法の標準化国際委員会(ISO/TC86/SC6)の国際幹事を担うとともに、国際エネルギー機関(IEA)などとの対話を継続しています。

ダイキンの強みは、制度をつくることから社会への実装・普及に至るまで取り組む実行力にあります。政府、アカデミア、業界や市民社会と一体となり、より高効率な空調が正しく評価される環境を整えています。ダイキンは、国際ルールの策定から各国・地域における現場実装までを一貫して担うことで、環境価値と経済合理性が両立する社会の実現に貢献していきます。

業界変革を牽引するリーダーシップ

当社は一般社団法人 日本冷凍空調工業会(JRAIA)に加盟しており、冷凍空調産業の健全な発展と社会課題の解決を推進しています。2024年6月に会長会社に就任し、業界全体の舵取りを担う立場として、その役割をさらに強化しました。JRAIAの活動を通じて、気候変動への影響を低減する省エネ技術の向上や、適切な冷媒の選択・管理といった重要課題に対し、さまざまなステークホルダーと対話を重ねています。

またグローバルでは、WBCSDの活動に参画し、業界トッププランナーとして温室効果ガス削減やサーキュラーエコノミーへの貢献を世界共通のルールで評価するしくみづくりに取り組んでいます。

048 環境 資源利用とサーキュラーエコノミー サーキュラーエコノミーの取り組み

空調の未来をデザインする「懇話会」

ダイキンは1995年、空調・建築・エネルギー分野の有識者とともに「将来の空調のあり方」を議論する「懇話会」を日本で発足させました。この対話の枠組みは2007年以降、欧州、米国、中国、アジア・オセアニア、中南米、中東・アフリカへと拡大し、世界各地の知見を結集する独自のネットワークへと進化しています。

各地域を代表する専門家との継続的な対話を通じて、カーボンニュートラルへの貢献や環境技術の進化など、社会が直面する課題をいち早く予見。ここで得られた洞察を、次世代の商品開発や事業戦略に反映させています。30年にわたって積み上げてきた対話の資産を礎に、空調の枠を超えた社会価値の創出をけん引し続けます。

2025年度は世界各地で計4回の懇話会を開催し、大学教授・専門家など、のべ18カ国66人が参加しました。

グローバル・イニシアティブによる変革の加速

社会課題が高度化・複雑化するなか、その解決には国境や分野を超えた協働が求められています。ダイキンは、国際的な枠組みやイニシアティブを社会変革のプラットフォームと捉え、政府、国際機関、学界、企業との議論に積極的に参画してきました。ルール形成への参画と現場での実装力を結び付け、持続可能な市場と社会の実現に貢献していきます。

Topics

建築物の脱炭素化に向けてGlobalABCに加盟

世界のCO_2排出量の約4割を占める建築セクターの脱炭素化には、設備を含めた建築物としての包括的な取り組みが不可欠です。ダイキンは、建築業界の多様な主体と連携しバリューチェーン全体での変革をめざし、2026年2月、国連環境計画(UNEP)が主導する「GlobalABC」に加盟しました。

建物の省エネ化やヒートポンプの普及、冷媒対策、資源循環といった取り組みは、建築設計や運用管理と密接にかかわります。ダイキンは、空調のプロフェッショナルとして培った知見を建築セクターの共通基盤へ反映し、設計から廃棄に至るライフサイクル全体で環境負荷を低減する実効性の高いしくみを構築。持続可能な建築市場の創出に寄与していきます。

イニシアティブへの参画については以下参照

179 資料編 イニシアティブへの参画

自社従業員

人に対する考え方

基本的な考え方

ダイキンはグループ経営理念に「『人を基軸におく経営』を実践し、挑戦するチャンスにあふれ、社員が挑戦・成長し続けられる環境を提供する」と掲げています。「人を基軸におく経営」とは「人は無限の可能性をひめたかけがえのない存在である」「一人ひとりの成長の総和が企業の発展の基盤である」という信念のもと、働く人の意欲と納得性を引き出し、一人ひとりの力を組織の力へと高めていくという、創業から実践してきた考え方です。性善説にもとづき、競争力の源泉である「人」に対して本気で向き合い、一人ひとりの挑戦・成長を加速させるため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・地域の枠を超えた人材の配置、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。

ダイキングループ経営理念

ダイキングループ社員に求める「PCM Behaviors」

ダイキンは2024年の創業100周年を機に、グループ経営理念を改定するとともに「人を基軸におく経営（People-Centered Management）」にもとづく従業員の行動指針「PCM Behaviors」を策定しました。PCM Behaviorsは、従業員一人ひとりに求める姿勢や行動を示したもので、その実践の積み重ねが戦略経営計画「FUSION30」に掲げる事業変革を実現するための起点・基盤であると考えています。

ダイキンは、「一人ひとりの挑戦・成長を支える基盤づくり」をサステナビリティの最重点テーマの一つに位置付け、PCM Behaviorsの実践度合いをKPIとして設定しています。ダイキン工業の全社員を対象とした2025年度の調査結果はPCM Behaviorsの9項目平均で61%でした。2030年度までに平均75%をめざし、実践のさらなる浸透・定着を図っていきます。

PCM Behaviors

挑戦・成長し続ける
Innovation & Growth

自ら成長しようと努力し続け進んで未知の領域へ挑戦し、変革する人

1. 自分の可能性を信じ、勇気をもって修羅場に飛び込み、真正面からチャレンジする
2. 自分の強み・専門性を誰にも負けない得意分野と言えるものにまで磨き高める
3. 謙虚に学ぶ

真の信頼関係・チームワークを築く
Trust & Teamwork

ダイキングループの夢に共感し対話とチームワークを大切にする人

4. 「フラット&スピードの組織運営」で当事者意識をもって、侃侃諤諤の議論を尽くす
5. 持ち場・立場で自分の役割・責任を全うし、一致団結して目標に向かってまい進する
6. 一人ひとりを尊重し、個性を大いに発揮することで、切磋琢磨する

結果にこだわる
Winning & Achievement

目標達成に向けた強い意志・執念・逞しさと実行力で結果を出し続ける人

7. 過去の成功体験にとらわれず、ありたい姿を描き、創造的な一手を打つ
8. ダイキンの強みをいかし、独自性・差別性を追求する
9. 高い目標に向けて、情熱と執念をもって実行に次ぐ実行で成し遂げる

行動指針－PCM Behaviors
2024年度の特集1「豊かな未来をめざして「人」の力を強化」
統合報告書
有価証券報告

自社従業員

人材育成

基本的な考え方

グローバルでの事業展開が加速し、顧客や社会の多様なニーズに応えていくため、ダイキンは変革をリードするリーダーの育成を加速する必要があると考えています。各事業・地域を担う多様なリーダーの発掘・配置・育成を進めるとともに、経営の現地化を推進することで、ビジネスの変革と成功につなげていきます。2030年度までに「グローバル幹部・リーダー候補2,000人以上」を生み出すことを目標として、人材育成を進めています。

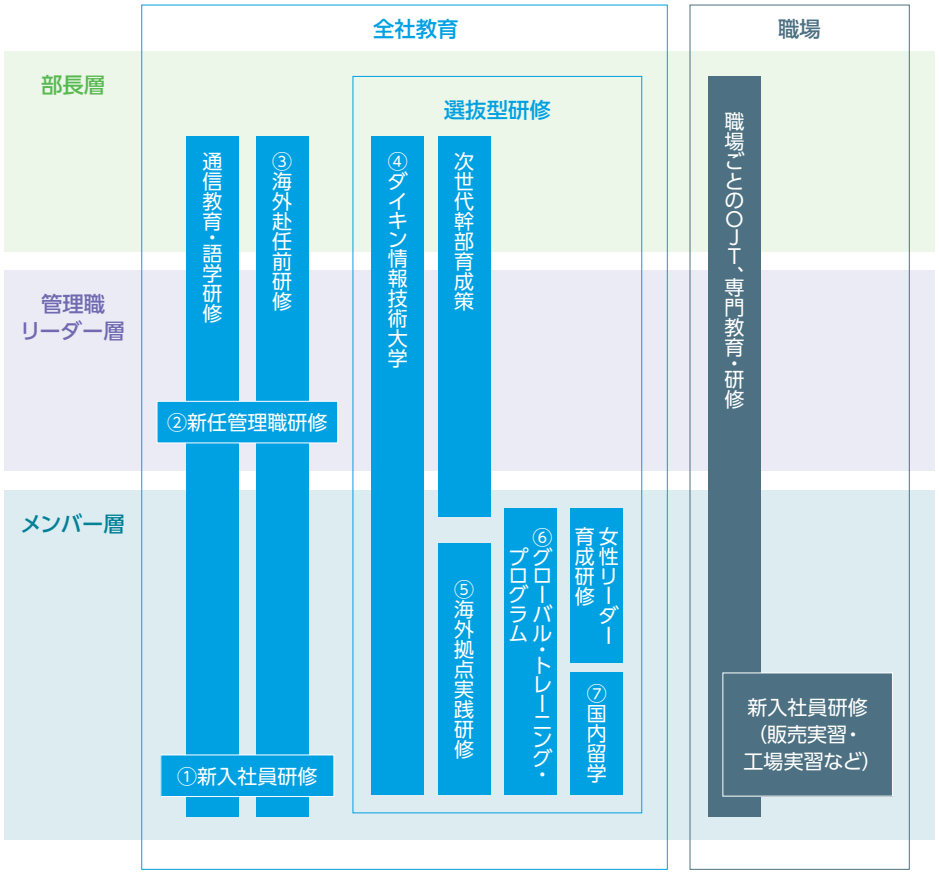
教育施策

グループ経営理念を実践できる人材を育成

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や次世代リーダーの育成策を強化しています。

例えば、当社の戦略・事業の方向性・時代変化も踏まえ、グローバル事業の第一線で活躍できる経営幹部層を育成する「ダイキン経営幹部塾」や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」、AI分野の技術開発などを担う人材を育成する「ダイキン情報技術大学」など、必要な領域ごとに対象者を選抜した多様な育成策を展開し、人材への積極的な投資を行っています。

教育体系図



研修プログラム詳細は次ページ参照。

主な研修プログラム

プログラム名	対象者 (期間)	目的・内容	2025年度 実績
①新入社員研修	新卒採用者 (入社式以降1カ月半) 新入社員合宿研修はキャリア採用者も対象	● 組織・事業理解、ビジネススキルの習得など、「社会人の基本・マナー」「当社の事業」「実践的な仕事のスキルやマインド」について網羅的に学ぶ。 ● 人を基軸におく経営・求める社員像について理解を深め、学生から社会人に変わる節目に、自己成長のための会社生活での「決意」「目標」につなげる。 ● 研修期間のうち5泊6日は「ダイキンアレス青谷(鳥取県)」での新入社員合宿を実施。新卒採用者、キャリア採用者に加え、各部門の先輩社員、経営幹部などが一堂に会すなか、ダイキンが大切にしている「人に対する考え方」を理解し、会社生活や人生で大切にしたいというものを一つでも多くつかむ。	新入社員:441人 新入社員合宿については、キャリア採用者87人含む 計528人
②新任管理職研修	新任管理職 管理職でのキャリア採用者含む (全3日間)	● グループ経営理念、人事制度、経理、コンプライアンスなどの社内制度を管理職としての視点で習得する。 ● マネジメント、リーダーシップ研修	上期37人(2025年7月開催) 下期20人(2025年12月開催)
③海外赴任前研修	海外赴任者 (2日間、ほかに語学・マネジメントなど任意研修有)	● 海外勤務先での理念浸透の伝道師として、グループ経営理念や人を基軸におく経営などの理解を深める。 ● 赴任先での役割や期待を明確化し、現地マネジメントで必要とされる人事労務、経理財務ならびに、コンプライアンスなどの知識・見識を学ぶ。	71人
④ダイキン情報技術大学	管理職・既存社員(最長1年) 新入社員(2年)	● 産業構造や社会構造の大きな変革期に対応するためのデジタル人材育成 ● 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	223人
⑤海外拠点実践研修	国内若手従業員 (1～2年間)	● 若手のうちから日本とは異なる環境のなかでの挑戦を通して、将来のグローバルグループの発展を担う人材を育成する。 ● 現地の販売代理店・取引先様、事業提携先、大学などにおいて実践的なテーマを持ち、既成概念にとらわれないチャレンジ精神や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。	33人
⑥グローバル・トレーニング・プログラム	海外若手従業員 (半年～1年間)	● グローバル各拠点を担う現地若手人材の育成が目的。日本で行われる研修などを通して、マザー機能の技術・品質・生産技術などへの理解を深め、仕事の進め方を習得し今後の各拠点の発展を支える人材の育成につなげる。	9人
⑦国内留学	実務経験を2年以上有する若手社員 (2年または4年間)	● 国内の大学に若手従業員を派遣し、技術力の向上、視野の拡大、幅広い人脈の構築をめざす。	8人

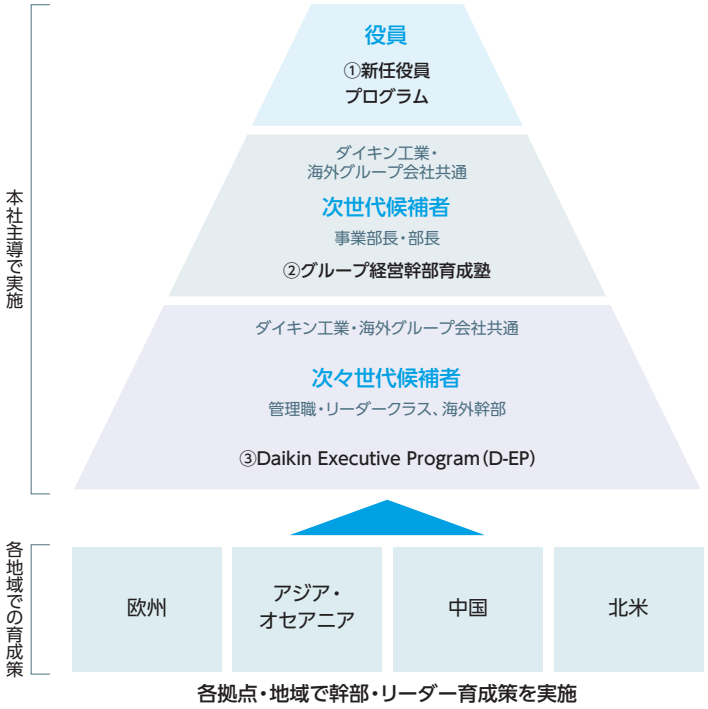
グローバルでの次世代幹部・リーダーの育成

グループ全体での育成

ダイキンは、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、次世代候補者（事業部長・部長）、次々世代候補者（管理職・リーダークラス、海外幹部）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



各拠点・地域で幹部・リーダー育成策を実施

2023年度の特集「人材―グローバル人材の育成を加速」

次世代幹部育成プログラム

プログラム名	対象者	目的・内容	2025年度実績
①新任役員プログラム	新任役員	役員として、視野を広げ、視座を高め、意識と行動を変革	37人
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】	グループの成長・発展を支える経営幹部人材を育成	
③Daikin Executive Program（D-EP）	管理職・リーダークラス【ダイキン工業】海外拠点の幹部・管理職【海外グループ会社】	経営幹部を担える人材の発掘・早期育成 当社ならではの経営を学び、自らのリーダーシップを磨く	

主な各地域・拠点での幹部・リーダー育成策

プログラムと対象・主な目的	2025年度実績
欧州　PanEMEA Management Development Journey 対　　象：ダイキンヨーロッパ社の部長クラス、欧州グループ会社幹部クラス 主な目的：事業を超えた将来のEMEA地域を担う幹部候補の育成	19人
アジア・オセアニア地域　Regional Daikin Executive Program（R-DEP） 日本・マレーシアでの対面研修12日間と、オンラインコーチングを実施（5月～12月） 対　　象：アジア・オセアニア地域グループ会社の部長クラス 主な目的：国を超えてアジア・オセアニア地域でビジネスをけん引するリーダーを育成 経営理念、価値観、文化、ダイキン流経営マネジメントの理解と実践 アジア・オセアニア地域内の人的ネットワーク強化	17人
北米　Unlimited Potential Program 受講生同士のディスカッションと社内外の幹部・著名人からの講話（4日間の研修を年3回） 対　　象：米州の幹部 主な目的：「人に対する考え方」の理解を深め、自身、同僚、部下の継続的成長につなげる 米州全域のネットワーク構築、米州グループとしての一体感の醸成	45人

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、先端研究機関などから講師を招いて、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、2025年度までに2,000人の育成に取り組みました。

2025年度末までに2年間の教育を修了した新入社員約570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	2025年度実績
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）	2024年入社80人 2025年入社80人
AI技術開発講座		• データ分析実践講座 • データ分析エキスパート講座	21人
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）	10人
テーマ推進者向け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	32人

Topics

DAIKIN IT Citizen Leader（DICL）認定

ダイキンは現場起点でデジタル技術を活用できる人材の育成にも取り組んでいます。

2025年度にスタートした「DAIKIN IT Citizen Leader（DICL）」認定制度は、IT専門部門に限らず、各部門の従業員が主体的にITを活用し、業務改革や価値創出に取り組むことを推進するものです。成果に加え、部門内でのリーダーシップの発揮や自己研鑽の実績など、多面的な観点から評価し、一定の基準を満たした従業員を認定しています。

2025年度は計12人が選出されました。現場に根ざした課題にもとづき、業務の効率化や高度化を実現するなど、実践的な成果を生み出しています。こうした活動は社員一人ひとりが自ら変革を担う組織文化の醸成にもつながっています。



第一回認定式の様子

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。

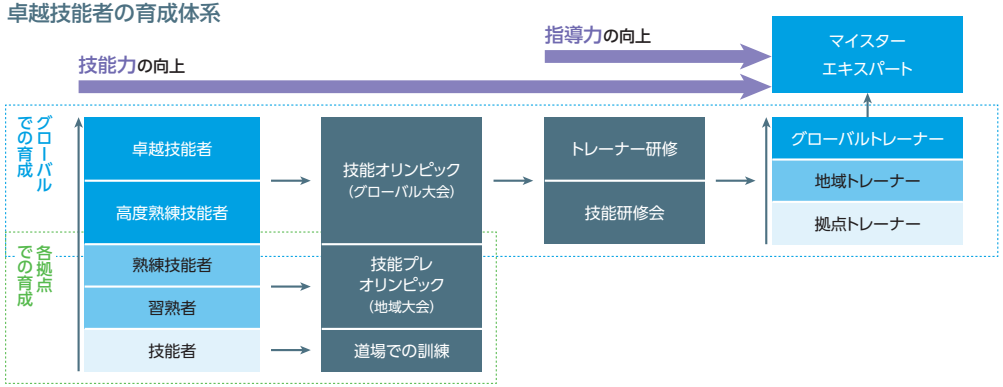
ダイキンは全社的な技能伝承委員会を発足し、高い技能と知識、指導力を持つ「卓越技能者および高度熟練技能者」を育成しています。「卓越技能者および高度熟練技能者」を生産に携わる従業員のうちグローバルで４人に１人にするという目標を掲げ、2025年度の認定者数は5.5人に１人（日本2.7人に１人、海外6.7人に１人）でした。海外での事業拡大に伴い、グローバルでの育成も強化しています。

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。2025年度末までに「マイスター」と「エキスパート」を合わせて57人認定しました。

こうした取り組みのなかで、当社の技能伝承をけん引してきたエキスパートの一人が、2025年度に「卓越した技能者（現代の名工）」※を当社として初めて受賞しました。当該エキスパートは、世界９カ国10拠点以上の当社グループ工場において保全技能者や指導者の育成に携わり、これまでに40人以上の機械保全トレーナーの育成に貢献してきました。こうしたグローバルでの後継者育成への貢献が高く評価されました。

※ 厚生労働省主催の「卓越した技能者（現代の名工）」表彰は、技能者の地位および技能水準の向上、優れた技能の継承を目的として、国内最高水準の技能を有し、他の技能者の模範となる卓越した技能者を表彰する制度

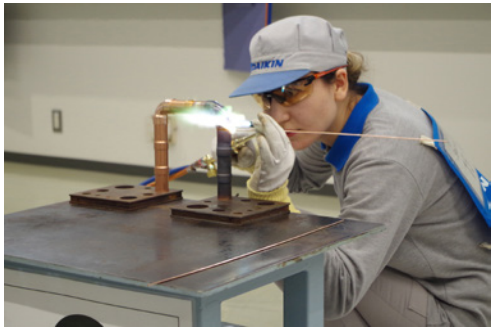
卓越技能者の育成体系



「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、技能力向上を実現することを目的に、「技能オリンピック（グローバル大会）」を２年ごとに開催しています。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」を開催しない年は、次期指導者育成に向けて「マイスター」「エキスパート」「トレーナー」を講師とする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、製造技術力を磨き自動化を推進できる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。

サービスエンジニアの育成

研修プログラムと技能認定制度

ダイキンはエンジニアの技術力や応対レベルを高め、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。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。同制度において、のべ1,000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、2024年度からグローバル全地域で認定試験を実施。2025年度から修理・整備技術に加え、ソリューション関連技術の試験問題の展開を開始しました。2025年12月末時点で、27カ国・約4,000人が受験登録を完了しています。

さらに各国の研修担当・キーパーソンを日本に集めて育成したうえで、彼らがそれぞれ自国内で人材を育成できる基盤を整える取り組みも継続していきます。

ダイキンサービスオリンピック、サービスアワード

ダイキンは世界でサービスエンジニアが切磋琢磨するサービスオリンピックを2016年から開催しています。2024年度に開催した第2回大会では、世界各地域の予選を通過した45人のサービスエンジニアが、DX部門(Direct Expansion:直膨式空調)とAP部門(Applied:間膨式空調)に分かれ、さまざまな競技を通じて総合得点を争いました。

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。

2025年度は学習スタイルの多様化に合わせてプログラムを変更し、オンライン教材としてデジタル技術を駆使したコンテンツ製作を実施。全77コースの豊富な研修メニューをそろえています。

また、販売会社キャリア採用者向けにWEBと対面研修を組み合わせた特別な研修プログラムを開催し、レベルアップと早期成長に寄与しています。



販売店様向けの技能研修

サステナビリティ教育の実施

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、グループ一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。2025年度の受講率は98.8%でした。

また国内・海外従業員に向けて、サステナビリティ推進担当役員からのメッセージ動画を配信。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ました。

そのほかにも、事業所別・部門別のサステナビリティ説明会を実施し、2025年度は約2,500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。



サステナビリティ説明会(東京支社)

当社独自の人材育成の場

ダイキンは、従業員が所属部門を超えて、組織横断で取り組むプロジェクトや全社イベントへ参加することを推奨しています。例えば毎年8月に日本国内の各製作所で開催し、多くの地域住民の方にご来場いただいている盆踊り大会や納涼祭では、各製作所の従業員2,800人超が実行委員・当日スタッフとして参画。特に実行委員は、さまざまな部門から集まった若手従業員が中心を担い、企画の立案から当日の運営に向けた社内外の関係先との連携・調整まで行っています。

ほかにも、毎年3月に沖縄県で開催する女子プロゴルフツアー開幕戦「ダイキンオーキッドレディスゴルフトーナメント」では、全社プロジェクトとして各拠点から100人以上が企画・運営に参画しています。

2025年度の取り組み実績

イベント・プロジェクト名	実行委員・当日スタッフ
盆踊り大会や納涼祭	2,919人(堺製作所、淀川製作所、滋賀製作所、草加事業所の合計)
ダイキンオーキッドレディスゴルフトーナメント	103人

こうしたプロジェクトでは、「地域の皆様や来場者に楽しんでいただくためにはどうしたらいいか」という顧客目線を徹底し、それぞれの従業員が自ら独自性ある企画を考え、実行しています。年齢・役職を問わず専門性や思いの強い人が中核となり、周囲がサポートする「コアパーソン&サポーター」や、納得がいくまでお互いの意見を出し尽くしたうえで、リーダーが衆議独裁で意思決定する「フラット&スピード」など、当社が「人を基軸におく経営」において大切にしている理念や仕事の仕方を実践し、一人ひとりが大きく成長する機会となっています。またプロジェクトを通じて培われる、組織の枠を超えたチームワークや人的ネットワーク、企画実現に向けた思考力・実行力・課題解決力などは、各職場における日々の業務でも生かされており、当社独自の人材育成として機能しています。

自社従業員

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」であり、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、グループ人権方針に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。またグループコンプライアンス行動指針で「多様な価値観を理解し、それぞれの個性・強みを組織の力にまで高める」と定めています。

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。

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。そ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を超える国・地域で事業を展開し10万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

グループコンプライアンス行動指針

11. 人権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、文化・民族・世代・慣習などの異なる多様な価値観を理解し、それぞれの個性・強みを組織の力にまで高めていきます。また、国籍、人種、民族、宗教、肌の色、年齢、性別、性自認、性的指向、障がいの有無等による差別やハラスメントを行いません。
人権尊重の取り組みを推進するために、サプライチェーンパートナーとの意見交換を継続し、真に人権が尊重される社会の実現に貢献します。
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。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)はけっしてさせません。

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、女性比率については以下参照

158 資料編 ESGデータ 社会 自社従業員

ダイバーシティ推進の取り組み

多様な人材の採用・登用

海外現地従業員を地域経営幹部・ダイキン工業役員として登用

ダイキンは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。

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。

2026年3月末時点で海外拠点の現地人社長の比率は41%、取締役の比率は49%です。

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以下参照

160 資料編 ESGデータ 社会 自社従業員

グローバル人材データベースの構築

一人ひとりの無限の可能性を引き出す人材育成・配置の実現

ダイキンの競争力の源泉・強みである「人」の力を最大限に引き出す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月に国内従業員を対象に運用を開始しました。「所属」「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、本人が「強みや専門性」「仕事・キャリアの考えや希望」などを記入し、それに対し上司が「育成の方向性」を記入します。さらに「対話記録」を記入し、情報を蓄積・更新することで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、タイムリーな人材育成・配置につなげます。

また、従業員の仕事のやりがいや成長実感を把握するため、「この会社で働くことを誇りに思う」「自分の業務にやりがいを感じている」「自分の業務を通じて成長を感じている」「自分の業務は自分の強みを活かせている」という四つの観点で質問を設定しています。

2025年度は、いずれの質問に対しても7割超※がポジティブな回答をしており、とりわけ「この会社で働くことを誇りに思う」「自分の業務にやりがいを感じている」の質問については、8割以上の従業員がポジティブな回答をしています。

質問の回答結果（2025年度）
対象者のうち、90%以上が回答

質問項目	ポジティブな回答をした割合
この会社で働くことを誇りに思う	85.9%
自分の業務にやりがいを感じている	81.4%
自分の業務を通じて成長を感じている	79.9%
自分の業務は自分の強みを活かせている	71.9%

※ 回答の「とてもそう思う」「ややそう思う」「どちらとも言えない」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」のうち、「とてもそう思う」「ややそう思う」を「ポジティブな回答をした割合」として集計。

また、部門ごとに回答の内容を分析し、人事本部と各部門が一体となり、一人ひとりの挑戦・成長意欲の醸成や働きがいの向上、組織課題の解決に向けた対策を実施しています。

今後は、グローバル関係会社へ展開し、グループ全体での人材把握と一人ひとりの活躍につなげていきます。

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日から定年年齢を60歳から65歳に引き上げました。定年延長とあわせて人事・処遇制度の見直しも順次行い、年齢にかかわらず一人ひとりが挑戦・成長し、能力を発揮して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歳まで継続して適用します。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。

当社は2001年に年齢給・勤続給といった一律的な賃金項目を廃止しました。2024年度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・成長を加速させています。

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。

女性活躍推進

ダイキン工業は2011年に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目標を設定するとともに、管理職および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やキャリアアップ支援、性別を問わず仕事と育児を両立するための環境整備と風土醸成の施策を推進しています。

これまでの取り組みにより、内部登用の女性役員は2人となり、女性管理職は2026年3月末で132人と、女性活躍推進の取り組みを本格始動した2011年比で約6倍に増加しました。女性管理職・リーダーの育成・登用は着実に進展しています。また、男性社員の育児休暇取得も定着しつつあり、2025年度は取得率98.1%、平均取得日数は36.8日となるなど、性別を問わず育児に参画する風土が広がってきています。

2025年度末までを期間とする行動計画に掲げた3つの目標すべてを達成しました。

2025年度末までの行動計画に掲げた目標と実績

定量的目標	実績
内部登用の女性役員1人以上	2人(2026年3月時点)
女性管理職を2025年度末までに120人以上	132人(2026年3月時点)
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	育児休暇取得率(2025年度) 男性:98.1%　女性:97.8% 男性社員の平均取得日数:36.8日

今後は、2030年度末までの5年間を計画期間として以下の新たな目標値を掲げ、取り組みを加速していきます。

女性活躍推進法に基づく行動計画

1. 計画期間　2026年度～2030年度　(2026年4月1日～2031年3月31日までの5年間)
2. 定量的目標
   - 2030年度末までに取締役・監査役に占める女性比率を30%とする。
   - 女性管理職数を2030年度末までに200人とする。
   - 男女ともに育児休暇取得率100%、男性社員の平均取得日数30日以上をめざす。

2025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、管理職候補者を対象に開催。2011年から毎年継続実施。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。 ● 受講者が自らの強み・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とする。
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・技能系女性社員を対象に実施。計3日間のプログラムで、大阪大学にて講義を受講。 ● 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。
部門長とのディスカッション	● 各部門内での女性活躍推進の取り組みを加速するため、部門長と人事部門とのディスカッションを実施。 ● 女性活躍推進の必要性のさらなる浸透と、各部門での女性の育成強化、活躍推進加速。
健康セミナー	● 3月の国際女性デーに、女性特有の健康課題について理解を深め、自身の健康とうまく付き合いながらキャリアを重ねるためのポイント、一人ひとりにとって働きやすい職場づくりを考える機会として、健康リテラシーセミナーを開催。

「なでしこ銘柄」に10度目の選定

女性活躍推進の取り組みが評価され、経済産業省と東京証券取引所が共同で女性活躍推進に優れた上場企業を評価する、令和7年度「なでしこ銘柄」に選定されました。「なでしこ銘柄」への選定は10度目です。

なでしこ銘柄

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)については以下参照

159 資料編 ESGデータ 社会 自社従業員

障がい者の雇用

1993年、ダイキン工業は「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」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(2.7%)を上回る水準を目標とし、2025年度の雇用率は2.93%です。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

世の中の障がい者雇用を取り巻く環境変化を受けて、当社では障がい者に関する取り組みを役員会や全社の委員会で継続的に確認・議論する体制としています。また、グループ全体で障がい者の雇用拡大を進めるため、国内関係会社が参加する「障がい者雇用推進会議」を開催。各社の雇用目標と、その実現のためのアクションプランを策定・推進しています。

また、2023年度には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、障がいの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%が受講)。国内関係会社にも展開しました。

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。

障がい者雇用人数と雇用率(国内グループ会社)については以下参照
160 資料編 ESGデータ 社会 自社従業員

外国籍従業員の採用

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従業員を採用しています。2026年3月末現在、当社で働く外国籍社員は103人です。

外国籍社員の受け入れ環境整備として、2018年10月に新入社員・研修生向けの「Japan Living Guide」を作成し、日本での生活・仕事をスムーズにスタートするための情報を提供しています。同年11月には、外国籍従業員を配属す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。さらに、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。海外グループ会社でも、外国籍従業員が就業する際にはマニュアルや掲示の多言語化対応など状況に応じた配慮を行っています。

2025年6月には、他社と共催で、外国籍社員および外国籍社員と一緒に働く日本人社員を対象としたネットワークイベントを開催。両社の外国籍管理職がこれまでのキャリアや経験を紹介するパネルディスカッションを実施し、日系企業で働く際の課題や悩み、チャンスのつかみ方について考える機会となりました。また、仕事や日常生活における疑問や関心事について自由に語り合うフリートークも実施し、参加者同士が交流を深めました。当社からは、多様な部門から14人の社員が参加しました。

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程で「結婚」と「性別」の定義を明確化し、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。

さらに、他社と合同で任意参加での啓発イベントやハンドブック配布を実施し、当事者以外にもLGBTQ+について理解を深める機会を提供しています。

2025年6月には、他社と協業でLGBTQ+に関する理解を深めるためのセミナーを開催。全社員から希望者を募り、当社からは関係会社を含め51人が参加しました。基礎知識を学ぶセミナーと、企業で働く当事者の声を聞くパネルディスカッションを実施し、正しい知識を深め、誰もが働きやすい職場について考える機会となりました。

※ 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コンプライアンス行動指針で、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、性的指向、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、差別を防ぐための策を講じています。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。

自社従業員

ワーク・ライフ・バランス

基本的な考え方

ダイキン工業は、従業員一人ひとりが心身ともに健やかに働き続けることが企業の成長につながると考え、ワーク・ライフ・バランスを重視し、多様な人材がその力を最大限に発揮できるようさまざまな制度・施策の導入と職場風土づくりに取り組んでいます。

なかでも、仕事と育児の両立支援は重要な柱の一つです。次世代育成支援対策推進法にもとづく認定企業として、子どもを持つ従業員が育児と両立しながら安心して仕事に取り組めるよう、行動計画を策定・実行しています。具体的には、性別にかかわらず育児と両立しながらキャリアアップすることを支援する柔軟な勤務形態の導入や福利厚生制度の充実化、職場風土の醸成を進めています。

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、事業運営の企画・立案・調査などの業務について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。「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4回（2007年、2012年、2014年、2020年）にわたり「くるみん」の認定を受けました。さらに、性別にかかわらず仕事と育児を両立する社員を支援するための施策とその取り組みの結果が認められ、2025年には「プラチナくるみん」の認定を受けました。



認定マーク

育児休暇の取得

ダイキン工業は、性別にかかわらず従業員一人ひとりが仕事と家庭を両立しながらキャリアアップできる風土の醸成をめざし、柔軟な勤務形態の整備、福利厚生制度の充実化など、さまざまな支援策を整備してきました。こうした制度・施策をうまく活用し両立する従業員も増えており、2025年度の育児休暇取得者数は、女性が90人、男性が254人でした。育児休暇からの早期復帰も支援しており、柔軟な勤務形態の整備や育児支援サービスの強化を行っています。

また、風土醸成の取り組みとして「仕事と育児両立セミナー」を開催。性別にかかわらず育休復帰者とその社内婚のパートナー、双方の上司の最大4者を対象としています。育休復帰者やパートナーにとっては、育児と両立しながらどのように今後のキャリアを築いていくかを考えるきっかけに、上司にとっては共働き共育て時代のチームマネジメントを考えるきっかけとなっています。

育児休暇の取得者数（ダイキン工業単体）については以下参照
161 資料編 ESGデータ 社会 自社従業員

ダイキン工業の職場環境づくり

性別にかかわらず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	目的	「出産・育児をキャリアブレーキにしないための施策強化」の一環として実施。 1. 仕事と育児を両立しながら今後のキャリアを描いていくうえでの心の持ち方、両立のノウハウ、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. 仕事と育児を両立する社員など多様な人材の力を引き出すための上司のマネジメントのあり方を考える。
	内容	キャリアについての講義・ディスカッションや参加者同士による育児との両立のノウハウ共有、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を含めた多様なメンバーの力を引き出すためのマネジメントについて考える機会としている。 2025年度はオンラインで実施、約120人が参加。
	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)。
男性が育児休暇を取得しやすい風土づくり		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と、一人ひとりの意向の確認や必要な配慮につなげる。 また、対象者が育休を取得するまで人事部門が定期的にフォローする。 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。
育児休暇からの早期復帰支援		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。 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。 ● 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タイム勤務 ● 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。 ● 「挑戦・成長支援型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)		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。
保活に関する支援		
保活コンシェルジュサービス		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。
保活セミナー		保活の進め方やノウハウに関するセミナーと、保活を経験した先輩社員が保活体験談と育休復帰後の働き方を紹介するパネルディスカッションを実施。保活のポイントを学び、悩みを解消するとともに、育休復帰後の生活について具体的に考える機会としている。2025年度は、産休育休中の社員や将来のために保活情報を知りたい社員など希望者約100人が参加。
企業主導型保育所とのマッチングサービス		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。 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。

福利厚生制度

ダイキン工業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。

「介護勤務」（時差勤務、フレックスタイム勤務、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。

また、在宅勤務も適用可能としています。

介護休暇取得者数（ダイキン工業単体）については以下参照
161 資料編 ESGデータ 社会 自社従業員

挑戦・成長支援型カフェテリアプラン「D-Vita」の導入

「人」の力を最大化するための環境整備をめざし、2025年4月に福利厚生の一部に「挑戦・成長支援型カフェテリアプラン『D-Vita』」を導入しました。Vitaとはラテン語で人生、生活、活力を意味します。従業員の自己成長や心身の健康、生活の質の向上の観点から挑戦・成長を支援し、長きにわたる会社生活のなかでも、一人ひとりが生産性を高めながら成果を創出していくことを狙いとしています。

制度対象者へ付与する基本ポイントに加え、仕事と育児・介護を両立する人には「育児支援ポイント」「介護支援ポイント」を付与し、仕事との両立のために制度を利用した場合に支援を受けることができます。

カフェテリアプランで利用できる制度は、育児関連の制度としてベビーシッターやファミリーサポートセンターの利用料、病児保育・学童保育などの利用料の補助があります。介護関連の制度では、介護に必要な外部サービスの利用料のほか、介護用品の購入費用や高齢者の見守りサービスの利用料など、仕事をしながら介護をするために必要なサービスを利用した場合の補助制度を整えています。また、健康推進・疾病予防に関する支援、学び・自己研鑽に対する支援、不妊治療費用補助、日々の家事負担の軽減を目的とした家事代行サービス利用料補助など全15制度を設けています。

自社従業員

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及び権利に関する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、そのなかで「安全な職場づくり」に取り組むことを掲げています。また、グループコンプライアンス行動指針に「安全操業の確保」を掲げています。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などが安全に働き、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

グループコンプライアンス行動指針

10. 安全操業の確保

私たちは、あらゆる業務において、必ず安全を最優先で行動します。安全の確保は企業経営の基盤であり、社会に対する重要な責任であることから、法令遵守はもとより、自主的・自律的な安全活動により、安全・安心な職場環境づくりに取り組みます。

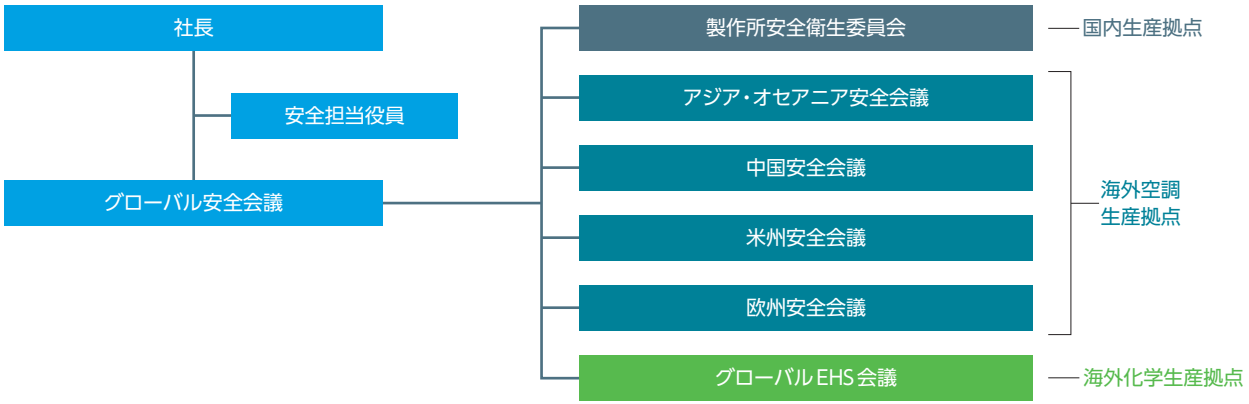
推進体制

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、安全レベルのさらなる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、災害の起こる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、各拠点で「人」「人と設備」「設備」に分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。

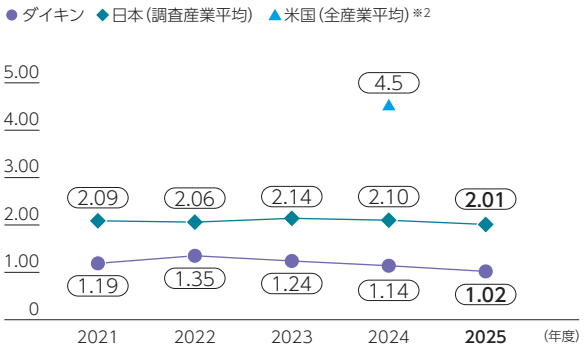
そのほか、保護具の支給や手順書の現地言語への翻訳、設備の定期検査、写真を使ったわかりやすい表示を海外拠点も含め実施し、労働災害の発生防止に取り組んでいます。

132 ガバナンス リスクマネジメント 重要オペレーションリスクへの対策

目標と実績

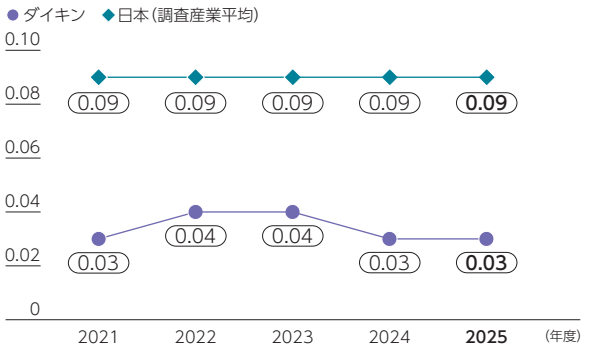
「災害ゼロ」をめざすダイキンは、休業を伴う労働災害の発生頻度を表す度数率を安全操業の指標としています。
2025年度の海外含むグループ全体の度数率は1.02でした。

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（2025.11）より算出。
米国の2025年度のデータは未発表（2026年7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。同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。

2025年度末現在、67拠点(全拠点のおよそ6割)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以下参照

161 資料編 ESGデータ 社会 自社従業員

従業員教育・訓練

ダイキンは、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(パートタイマーや派遣社員を含む)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」を疑似体感する訓練に加え、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よる訓練を継続して実施しています。

海外拠点においても、日本での研修への参加を通じた技能レベルの向上に加え、安全教育や安全パトロールなどを実施し、労働災害ゼロをめざしています。大金フッ素化学(中国)有限公司では、工場内の教育訓練センターにおいて、毎年数百人規模の安全教育を行っています。同センターは、中国石油化学工業連合会から「石油化学産業安全教育実践基地」に認定されており、従業員のみならず、顧客や関係企業・団体への教育にも活用されています。

また、安全意識を醸成するため、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、各拠点の安全担当者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以下参照

122 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以下参照

124 社会 影響を受けるコミュニティ 地域社会への貢献 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、労働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ています。

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はなく、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。

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努めています。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、高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コンプライアンス行動指針で「人権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。

グループコンプライアンス行動指針

11. 人権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、文化・民族・世代・慣習などの異なる多様な価値観を理解し、それぞれの個性・強みを組織の力にまで高めていきます。また、国籍、人種、民族、宗教、肌の色、年齢、性別、性自認、性的指向、障がいの有無等による差別やハラスメントを行いません。
人権尊重の取り組みを推進するために、サプライチェーンパートナーとの意見交換を継続し、真に人権が尊重される社会の実現に貢献します。
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。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）はけっしてさせません。

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「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）については以下参照

162 資料編 ESGデータ 社会 自社従業員

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以下参照

124 社会 影響を受けるコミュニティ 地域社会への貢献 地域共生

自社従業員

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上げた人に報いる「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。さらに、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。また、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をし、本人の納得を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」「育成の方向性」、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従業員に対しては、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ます。

自社従業員

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、今後も変わりません。

ダイキン工業は、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。2025年度も労働組合本部との経営協議会を定期的に開催し、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は、労働組合の立場からグループの結束と、互いの雇用基盤の強化、労働条件の維持・向上を図ることをめざし、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。

現在「連合会」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はなく、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。

自社従業員

人権方針と推進体制

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及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」「経済協力開発機構(OECD)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コンプライアンス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。

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、サステナビリティ部門で構成)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・決定は人事部門が担っています。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」(事務局:法務部門)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。グループのサステナビリティを統括的・横断的に推進する「サステナビリティ委員会」(事務局:サステナビリティ部門)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」で点検・確認したうえで、「内部統制委員会」の結果は「取締役会」に報告しています。

グループコンプライアンス行動指針

11. 人権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、文化・民族・世代・慣習などの異なる多様な価値観を理解し、それぞれの個性・強みを組織の力にまで高めていきます。また、国籍、人種、民族、宗教、肌の色、年齢、性別、性自認、性的指向、障がいの有無等による差別やハラスメントを行いません。

人権尊重の取り組みを推進するために、サプライチェーンパートナーとの意見交換を継続し、真に人権が尊重される社会の実現に貢献します。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。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)はけっしてさせません。

ダイキングループ人権方針
グループコンプライアンス行動指針
サプライチェーンCSR推進ガイドライン

132 ガバナンス リスクマネジメント オペレーションリスク
134 ガバナンス コンプライアンス コンプライアンスの徹底

自社従業員

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もと、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設け、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から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。

ダイキンは、人権デュー・ディリジェンスの手法について、定期的に高度化を図っています。2025年度からは、リスクベースアプローチにもとづく手法の強化に取り組んでいます。具体的には、国・地域ごとの人権リスクの全体像を把握するため、国際機関やNGOの公開情報、関連部門などへのヒアリング結果、NGOなどの外部ステークホルダーの知見などを活用し、生産拠点の所在国を中心に、児童労働や強制労働をはじめとする主要な人権課題の可視化に向けた整理を進めています。この整理にもとづき、各人権課題について、それぞれの状況に応じて是正および予防に向けた取り組みを推進し、継続的なモニタリングと改善につなげていきます。

132 ガバナンス リスクマネジメント オペレーションリスク
116 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

ダイキンは「ダイキングループ人権方針」にもとづき、サプライチェーンにおける人権尊重の取り組みを進めています。特に、強制労働や移民労働者の搾取リスクが比較的高いとされる地域では、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、取引先様に対する人権デュー・ディリジェンス(人権DD)を実施しています。

ダイキンでは、2024年度に海外グループ会社のサプライチェーン上で、人権課題が明らかになりました。NGOなどと連携しながら、適切な対応および是正に努めるとともに、その背景や要因の把握、グループ内での共有や再発防止に取り組んできました。

2025年度には、ダイキンマレーシア社で取引先様への人権説明会を実施し、「ダイキングループ人権方針」の理解浸透に努めるとともに、取引先様における人権関連の法令遵守の徹底を図りました。また、ダイキンインダストリーズタイランド社では人権DDトレーニングプログラムを実施し、地域の取引先様を中心に156社が参加しました。

今後も、サプライチェーン全体での人権リスクの低減に向けて、取引先様との継続的な対話を進めていきます。

サプライチェーンにおける人権尊重に関する取り組みの詳細は以下参照

116 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

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。

個人情報保護のさらなる徹底のため、2024年5月から国内グループ各社でシステムを導入し、欧州や東南アジアなどの海外子会社へもこのシステムを展開しています。

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 UK Ltd.(英語)

J&E Hall International(英語)

Daikin Applied (UK) Ltd.(英語)

Daikin Australia Pty., Ltd.(英語)

人権教育

ダイキンは階層別の人権教育を定期的に実施し、役員・従業員の人権への意識を高めています。また毎年の自己点検で人権尊重を含むグループコンプライアンス行動指針の遵守状況を確認し、従業員一人ひとりへのグループコンプライアンス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、2025年度、取締役・執行役員・専任役員を対象に有識者を講師とする研修を実施しました。「新時代の『ビジネスと人権』」をテーマに、国内外の社会動向や他社の先進事例、バリューチェーン全体での人権デュー・ディリジェンスの重要性などについて学びました。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。

ダイキンは、2030年に向けて、人権方針の周知徹底を図るため「教育研修実施率100%」を目標に掲げています。今後も、人権教育を継続的に実施し、人権方針の浸透と役員・従業員の人権意識の向上に取り組んでいきます。



人権研修の様子

098 社会 自社従業員 人材の多様性
121 社会 サプライチェーン・マネジメント 取引先様との連携

救済メカニズム

ダイキンは、従業員や取引先様など、さまざまなステークホルダーから人権に関する通報を受け付ける窓口を設置しています。ダイキンが正会員として加入する一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)※の苦情通報フォームを通じて、当社のステークホルダーからの人権に関する通報を受け付けています。

また、JaCERが運営する上記窓口のほか、グループ各社で設置・運営している内部通報窓口においても、従業員などからの人権に関する通報をそれぞれ受け付けています。

これらの窓口で受け付けた通報については、当該通報を受け付けたグループ会社にて、その通報内容に応じた適切な調査を行い、調査結果に応じた必要な対応を取っています。

なお、これらの窓口への通報は秘密保持が徹底され、通報したことによる報復や不利益な扱いが行われることはありません。

※ 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して非司法的な苦情処理プラットフォームを提供し、専門的な立場から会員企業の苦情処理の支援・推進を行うことをめざす組織。

JaCER苦情通報フォーム
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に応えるため、取引先様を含めたサプライチェーンにおいての環境、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
グリーン調達ガイドライン
国際調達のご案内

推進体制

ダイキンは、サステナビリティ重点テーマとして「ライフサイクル全体の温室効果ガス排出量の削減」や「人権の尊重」を掲げ、サプライチェーンでの取り組みを推進しています。

サステナビリティ推進担当役員を委員長とするサステナビリティ推進委員会において、各担当役員がサプライチェーンにおける取り組みの進捗状況や推進課題を共有し議論しています。委員会での決定事項は取締役会に報告しています。

また、グローバルでのサステナビリティに関する法規制への対応を見据え、サプライチェーンにおける人権尊重の取り組みや環境負荷の低減を強化するため、グローバル調達担当役員をリーダーとする社長直轄のプロジェクト体制のもと、グローバルでの責任ある調達を進めています。

購買基本理念・方針

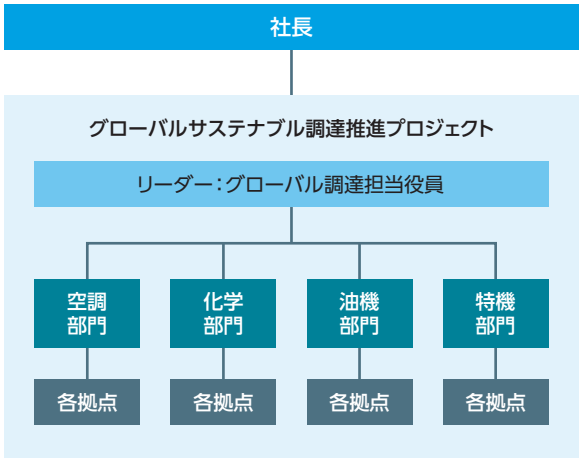
購買基本理念

「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遵守し、その精神を尊重します。

推進体制



均等な取引機会の提供

ダイキンは、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。

ダイキンは、複数企業からの見積もりや提案を受け付けることで、公平な取引機会の確保に努めています。原則として、当社の取引基準を満たす企業を取引対象としています。

CSR調達の推進

取引先様の評価

ダイキンは、取引にあたり、取引先様に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。「経営」「品質」「環境」などの観点で、年1回、グローバル各拠点で取引先様を評価しています。そのうえで、ISO9001などにもとづき定期的に評価を実施するとともに、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、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。

サプライチェーンCSR推進ガイドライン

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、2030年目標に「全拠点でのCSRアンケート実施率100%」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。

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、取引に関する契約書等において同ガイドラインの遵守を明記し、取引先様にお願いしています。同ガイドラインは、事業の安定的な継続・成長に向け、取引先様を含めてCSRを推進する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全般にわたる取り組みを国内外の取引先様に要請しています。また、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への浸透を図っています。

2025年度は、「下請法」が「中小受託取引適正化法(取適法)」に改正※されたことを受け、契約書において取適法の遵守に加え、サプライチェーンCSR推進ガイドラインの遵守項目を明記し、取引先様に対して同ガイドラインの遵守を要請しています。

ダイキンは、調達額全体の9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。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、WEBサイトなどを通じての取り組みやその進捗に関する適切な報告、ステークホルダーとの継続的な対話を推奨しています。

※ 2026年1月1日から「下請代金支払遅延等防止法(下請法)」が改正され、「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」(略称:中小受託取引適正化法)として施行

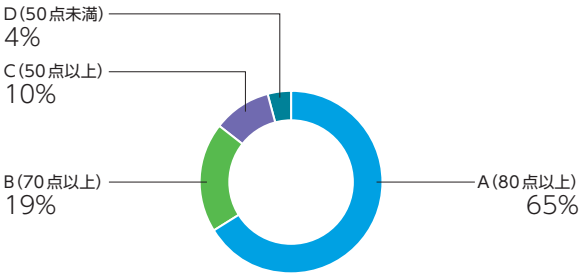
CSR調達に関する目標と実績

(%)

定量指標	目標	進捗			2025年度目標
		2023年度	2024年度	2025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	81	84	65	100

2025年度のCSR調査結果は、CSRの取り組みレベルがAクラスの取引先様の割合は65%となりました。目標としていた100%に至らなかった理由としては、昨今高まるサプライチェーンにおけるESG関連リスクへの対応として、調査対象とする取引先様の範囲を従来の約8割から9割以上へと拡大したこと、第三者評価サービスの活用などにより、調査内容を強化したことが挙げられます。2026年度は、2025年度の調査結果を踏まえ、取引先様への取り組み状況の確認や教育や、継続的な対話を通じて、取引先様のCSR取り組みレベルの一層の向上を図っていきます。

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

紛争鉱物問題への対応

2013年7月に策定した紛争鉱物※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、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、責任ある鉱物イニシアチブ(Responsible Minerals Initiative)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。

※ 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。

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。

サプライチェーンCSR推進ガイドライン

グリーン調達の推進

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、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たグリーン調達調査表を用いて、取引先様の環境保全活動状況を評価しています。

調達額全体の9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※としています。一定基準に満たない取引先様に対しては、改善要請や指導を行い、環境活動の向上を支援することで、取引の継続につなげています。

2025年度のグループ全体のグリーン調達率は77%でした。調査対象の拡大に伴い、2025年度目標の達成には至らなかったため、引き続き、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

グリーン調達ガイドライン

グリーン調達率

(%)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
日本	95	91	93	96	78
海外	78	76	75	80	58
グループ全体	80	79	79	82	77

グリーン調達に関する目標と実績

(%)

定量指標	目標	進捗			2025年度目標
		2023年度	2024年度	2025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	79	82	77	100

調達時におけるCO_2排出削減

ダイキンは、調達時におけるCO_2(Scope3カテゴリー1)排出削減のため、ダイキンで使用するアルミ地金や鉄鋼の調達において、水力発電により精錬されたアルミ地金をはじめとする、低炭素材料の調達を推進しています。2025年度は、従来の一般的な材料を使用した場合と比べ、約24万tのCO_2排出量を削減しました。

有害化学物質規制への対応

ダイキンは、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、確実で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るもの。市場に出回るほぼすべての化学物質が対象。

060 環境 自然との共生 化学物質の管理・削減

サプライチェーンにおけるリスクマネジメント

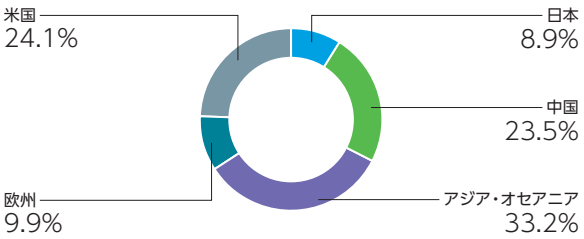
グローバル調達リスクの軽減

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、各地域に調達責任者を設置し、増大する調達リスクの軽減に努めています。

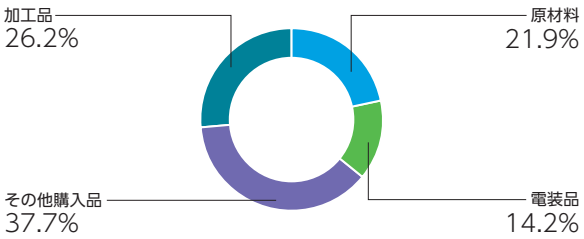
取引先様の定期的評価でリスクを抽出するとともに、影響を受ける取引先様をタイムリーに判断できる社内システムを構築し、随時データベースを更新することによって問題発生時の対応力を強化しています。各地域に調達責任者を設置し、取引先様の経営状況の悪化、自然災害や事故などが発生した場合でも、原材料や部品などを安定的かつタイムリーに、また合理的な価格で調達できるよう、調達先の複数化・地域的分散、部品の共通化・標準化などの対応を進めています。また、ダイキンのコア技術に類する部品・材料を扱う取引先様のうち、「代替が困難」「取引金額の規模が大きい」「重要な取引品目」の3項目を考慮して「重要なサプライヤ」を設定して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

さらに、サプライチェーンCSR推進ガイドラインを制定し、取引先様に対して人権・環境・コンプライアンス等に関するCSR調査の回答とCSR取り組みの課題抽出、その改善を要請するなどして、CSR調達を推進しています。

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）



中小受託取引適正化法の遵守徹底

ダイキン工業の仕入先・委託先のうち、下請法の改正により施行された中小受託取引適正化法（取適法）の対象となる企業は数千社に上ります。当社は取適法に関する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取適法施行に向けての社内教育を実施、外部講習会にも参加させています。

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、取適法対象の仕入先・委託先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。

調達部門の従業員への教育

ダイキンでは、調達部門の従業員へのCSR・グリーン調達に関する教育を定期的に実施しています。例えば、国内の空調部門では、毎年100人以上の調達部門の従業員に対して、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。

サプライチェーン・マネジメント

取引先様との連携

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。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すること、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、「空調協力会」を実施しています。2023年度からは「空調協力会」内にCSR分科会を設立し「倫理慣行」「物流改善」「品質協創」の3テーマについて活動状況を報告。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分科会となっています。

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を図っています。

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。

取引先様への主な支援内容

取引先説明会	空調部門の取引先様を対象に、当社の方針・状況の説明、環境や人権を含む、CSR情報の提供などを実施。 2025年度は、コンプライアンス、情報セキュリティの活動計画を説明。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の改善のための検討会」を実施。 2025年度の報告会は3回、8社が報告、のべ78社が参加。検討会は170回、のべ25社が参加。
品質フォーラム	化学部門の取引先様を対象に、当社の品質方針の説明、調達品の品質異常の共有と、品質改善の講演を実施。 2025年度は品質方針の説明、品質の取り組み表彰(1社)、品質のセミナー「モノづくりにおける標準化の重要性」を実施。
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。
取引先様への 技術指導	空調部門の取引先様を対象に、管理職や当社の卓越技能者「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・安全交流会	化学部門の委託生産品に関する取引先様を対象に、問題の早期解決を目的として、双方の品質保証部門・安全部門が連携し、工場の安定操業や品質向上に関する勉強会や情報交換などを実施。

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の定期監査に加え、空調生産本部と各社が共同で実施する内部監査を行っています。また、当社担当者が各社を訪問し、新規部品採用時における調達・品質の管理項目の確認や、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(2025年度は45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、重要資材を取り扱う取引先様や、過去に品質異常が発生した取引先様を対象に、当社担当者が訪問し、ISO9001を規範とした監査を実施しています(2025年度は18社に実施)。

取引先様との協創による製品不具合の未然防止活動の推進

空調部門では、調達部材に起因する製品不具合の発生を未然に防ぐため、取引先様との協創を通じて、購入部品の品質向上に取り組んでいます。

取り組みの一環として、未然防止活動の対象とする生産ラインを取引先様と共同で選定し、工程や設備に潜在する不良発生リスクを洗い出しています。特に、製品の安全性に重大な影響を及ぼすものや、不具合が市場に流出する可能性の高いリスクについては、優先的に改善を進めています。

これらの活動を通じて、購入部品の生産ラインにおけるヒューマンエラーを防止するしくみを強化し、サプライチェーン全体の品質リスクを低減しています。

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(2025年度はWEB・対面で行い、150社、230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(安全データシート)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。

影響を受けるコミュニティ

地域社会への貢献

基本的な考え方

「環境保全」「教育支援」「地域共生」を柱に活動

ダイキンはグループコンプライアンス行動指針に、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。

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。

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。

グループコンプライアンス行動指針

16. 社会とのかかわり

私たちは、社会から信頼される「良き企業市民」をめざし、自身の行動に自覚と誇りと責任を持つと同時に、正直・公正な言動に努めます。ソーシャルメディアなどを含め、自らの発言や発信が社会や企業価値に悪影響を及ぼす可能性があることに特段の注意を払い、節度ある適切な行動を心がけます。また、私たちは社会の持続的な発展に寄与するため、社会課題の解決に努め、環境保全、教育支援、地域共生を軸とした社会貢献活動を実践します

環境保全

地域の清掃、美化活動を実施

各事業所では拠点周辺の地域清掃など、地域の環境活動に従業員が参加しています。



ダイキンエアコンディショニング
アマゾナス社



大金空調(恵州)有限公司

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。

“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

「“空気をはぐくむ森”プロジェクト」および拠点・事業所周辺地域での取り組みは以下参照

063 環境 自然との共生 生物多様性の保全 拠点での取り組み

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。2025年度は4校約230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」

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。2025年度は12校で実施し、約750人が受講しました。

海外での取り組み

新興国でのエンジニア育成に注力

ダイキンは特に新興国の技術系学生を中心に、学生の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、空調機を学校に寄付し、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。

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。また、エアコンの据え付けや修理を担うサービスエンジニアの育成にも取り組み、職業訓練校と連携して工事や修理の技術指導や実習機の無償提供などをしています。



日本式ものづくり学校(インド)

近年はアフリカでサービスエンジニアが求められており、2025年8月にセネガル政府およびセネガル日本職業訓練センター(CFPT-SJ)と、人材育成を支援する覚書を交わしました。今後空調機の据え付けや保守・修理に関する実践的な技術教育を展開し、即戦力となるサービスエンジニアを育成することで、セネガルの空調普及と産業基盤の強化に貢献します。

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っています。

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、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踏まえて改善を図っています。

国内外で地域との絆を深める盆踊り大会を開催

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、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。これまで中国・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。

2025年度は淀川製作所・滋賀製作所・堺製作所・草加事業所で開催。淀川製作所は若手社員が中心となった手作りの企画運営で約2万3,000人にご来場いただき、大盛況でした。



淀川製作所の盆踊り大会

ダイキンの盆踊り大会
097 社会 自社従業員 人材育成 当社独自の人材育成の場

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。



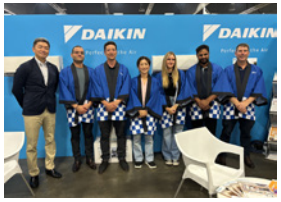
ダイキンアプライドアメリカズ社
住まいを必要とする人々への支援



ダイキンエアコンディショニング インドネシア社
孤児院・高齢者施設への寄付・訪問



ダイキンマレーシア社
献血ボランティア



ダイキンエアコンディショニング ニュージーランド社
ジャパンデーの支援



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
アースデーに小学生向けアートコンテストを実施



ダイキンインダストリーズタイランド社
子どもの日イベントを開催

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ています。



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。



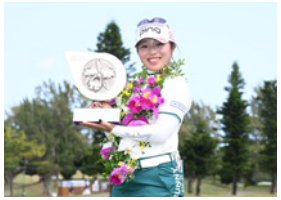
関西フィルハーモニー管弦楽団

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。

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も開催しています。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21人のプロ選手が生まれています。



第39回優勝者 佐久間朱莉選手

ダイキンオーキッド

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となりたい」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、1995年には財界参加者からの浄財と主催者の寄付金による「オーキッドバウンティ」を設立。以降、沖縄県の芸術・文化・スポーツ・教育・環境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。

2026年の第39回大会では、沖縄県内の10の個人・団体を選定し、総額650万円を贈呈。これまでの贈呈先と合わせて1995年からの支援先はのべ300件、1億9,850万円になりました。



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。



ダイキンコンフォートテクノロジーズノースアメリカ社
ヒューストン・アストロズとのオフィシャルパートナーシップ



ダイキンインダストリーズタイランド社
シティマラソンのスポンサーシップ



ダイキンアプライドアメリカズ社
地域女子サッカーチームの支援