

DAIHATSU

ダイハツ工業
サステナビリティレポート

Sustainability Report 2025



目次



- 5 企業理念
- 6 ダイハツ工業の歩み
- 7 魅力・強み
- 9 At a Glance
- 10 国内事業内容
- 11 海外事業内容

- 13 経営トップが描くダイハツの未来
- 17 基盤強化
- 19 気候変動への対応 1
- 21 気候変動への対応 2
- 23 技術・モノづくり
- 25 新興国の発展
- 27 コトづくり

- 30 企業理念の浸透
- 31 サステナビリティ推進
- 33 ステークホルダーエンゲージメント



- 38 基本的な考え方
- 44 環境マネジメント
- 52 低炭素社会の構築
- 58 循環型社会の構築
- 65 自然共生社会の構築



- 70 品質保証の取り組み
- 75 ダイハツのクルマづくり
- 76 製品安全への取り組み
- 80 人権
- 82 サプライチェーンにおける人権尊重
- 83 ダイバーシティ&インクルージョン
- 86 人材育成への取り組み
- 88 安全・健康
- 91 社会貢献



- 102 コーポレートガバナンス
- 103 リスクマネジメント
- 105 コンプライアンス



- 109 環境関連データ
- 116 社会関連データ
- 117 GRI対照表
- 124 編集方針・更新履歴

■ トップメッセージ

「One Team」と 「Keep Factory Running」を 原点に描く、ダイハツの未来

「One Team」と「Keep Factory Running」—— 私の原点と経営観

2024年、私はダイハツ工業の社長に就任しました。約38年にわたる社会人生活では、製造・営業・商品企画など幅広い業務を経験し、日本国内はもとより、カナダ・ブラジル・アルゼンチンなど海外の現場にも身を置いてきました。その中で私が経営の原点としてきたのが、「One Team」と「Keep Factory Running」という2つの言葉です。

「One Team」は、ブラジルとアルゼンチンの事業を担当した際に痛感した考えです。日本の会社として、南米ビジネスで言葉、文化、価値観も異なる中で現場が対立し、本来向き合うべき競合ではなく、内輪でエネルギーを浪費していた。そんな中、私は中立的な立場として双方の橋渡し役となり、粘り強く対話を重ねながら、互いの強みを活かす関係づくりに尽力しました。やがて信頼が芽生え、チームとして機能するようになった経験は、今も私の中に強く残っています。

「One Team」は単なるスローガンではなく、異なる立場や価値観を超えて目的を共有し、協力して進むための姿勢です。それを実現するには、現場での信頼づくりと対話の積み重ねが欠かせません。国内外に多くの拠点とパートナーを抱えるダイハツにとって、この文化はこれからの持続的成長に不可欠なものだと確信しています。

もう一つの「Keep Factory Running」は、カナダトヨタ時代に、営業チームの上司から繰り返し教えられた言葉です。どんなに優れた商品も、お客様に選ばれ、購入いただいて初めて意味を持ちます。お客様に選んでいただいてこそ製造や物流、サービスが回る。商品を届け続けることこそが、メーカーの存在意義だと私は考えています。

脱炭素に正面から向き合い、 最適解を選択する

今、自動車産業は100年に一度の転換期にあります。カーボンニュートラルの達成に向けて、世界中で電動化が加速していま

代表取締役社長

井上 雅宏
Masahiro Inoue

すが、私は一貫して「私たちが向き合うべき相手は“炭素”であり、方法にはこだわらない」という視点を持ち続けています。BEV（バッテリー式電気自動車）が注目される一方で、その電力の多くが火力発電に依存している現実を考慮すれば、必ずしもBEVが脱炭素に直結するとは言いきれません。

トヨタグループは、「マルチパスウェイ戦略」によって、HEV（ハイブリッド車）、PHEV（プラグインハイブリッド車）、BEV、燃費の良い内燃機関、さらにはバイオ燃料やエタノールといった多様な技術を持ち、国や地域の実情に応じた最適な選択を可能にしています。例えば、ブラジルではサトウキビ由来のエタノールで車を走らせており、電動化とは異なる形でカーボンニュートラルの実現に向けて対応しています。

また、ダイハツでは製造段階のカーボンニュートラルにも取り組んでいます。牛糞由来のバイオガスを活用するなど、自然由来燃料を活用した取組みを展開しています。私たちは、現場の工夫と知恵を積み重ねることで、脱炭素を着実に進めていく企業でありたいと考えています。

“ちょうどいい”を支える ——共創と人づくりの現場力

ダイハツの競争力の源泉は、「良品廉価」の実現力です。約600社に及ぶ仕入先様と密接に連携し、製品開発の初期段階からコストと品質を両立させる原価設計を行っています。今後、ハイブリッドや電動化技術の導入によって原価が上がる中、いかに付加価値を維持しながら手の届く価格でお客様に提供す

かが鍵となります。仕入先様との関係を深化させることで、生活者にとって“ちょうどいい”車を提供し続けます。

一方、人材の育成も重要です。若手のうちから現場に足を運び、多様な職場・地域で経験を積むことが、長いキャリアの中で確かな判断軸を育てます。また、私は「お天道様が見ている」という言葉を大切にしています。努力する人が評価され、

正しく報われる仕組みこそが、組織の信頼を支えます。性別などに関係なく、誰もがチャンスを得て力を発揮できる環境づくりを進めていきます。

ダイハツのモノづくりの力を 世界の暮らしへ

国内市場は長期的には縮小が続くと見込まれますが、私たちには年間90万台[※]という販売実績があり、これは守るべき基盤です。一方、海外市場は110万台[※]を突破し、成長の中心にあります。特に、ASEAN諸国では、ダイハツ開発の車がトヨタやプロドゥア（Perodua）ブランドとして広がり、高い評価を得ています。

私が大事にしていることは、「ダイハツブランド」にこだわるのではなく、「ダイハツのモノづくり」を世界に届けることが目的であるということです。競争が激化する中、ブランド戦略は柔軟に、しかし設計・製造・品質の中核はダイハツとして譲らない。この役割を担うことが、グローバルなトヨタグループの中での私たちの存在意義だと考えています。

モビリティは一夜にして変わるものではありません。けれど20年、30年の単位で見れば、社会は確実に変化しています。ダイハツはこれからも、お客様に寄り添い、

変化の兆しを見逃さず、“しつこく”現場を見つめながら、真に必要とされるクルマをつくり続けていきます。

※OEM車・受託車・ダイハツ開発車を含む

ステークホルダーの皆様へ

ダイハツは単なる自動車メーカーではなく、地域の暮らしを支える存在であり続けたいと考えています。工場の一時停止が地域経済に与える影響は、私が肌で感じた事実です。それだけに、私たちには「Keep Factory Running」という責任があり、雇用や経済への貢献を絶えず果たし続けなければなりません。

また、近年は外部発信の機会が減ったこともあり、ダイハツのありのままの姿が十分に伝わっていないと感じていました。だからこそ、この「サステナビリティレポート」や新たにスタートしたオープンな社内報「ダイハツONE!」を通して誠実で、わかりやすく、そして親しみのある言葉でステークホルダーの皆様にあるのままのダイハツをお伝えしていきたいと思っています。

ダイハツは今後も、「世界最強の生活密着型自動車メーカー」として、地域、仕入先様、社員、そしてお客様と「One Team」を築きながら、持続可能な未来を切り拓いていきます。

サステナビリティを追求すること
それが、ダイハツが目指す
世界につながる



ダイハツ工業とは

私たちは常にお客様に寄り添い、本当に求められるものをかたちにしてきました。

使いやすさを徹底して追求し、環境にも経済性にも配慮した「負担の少ない廉価なモノづくり」は、今も変わらず受け継がれています。

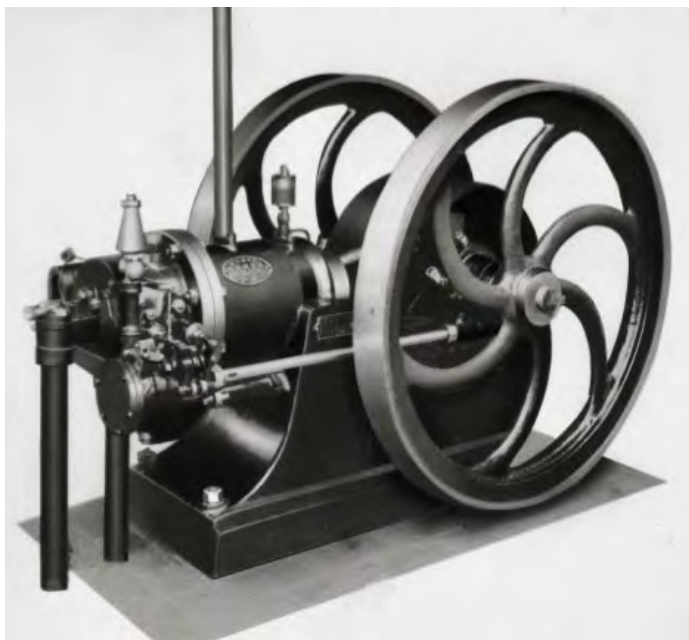
この根底にあるのが、「敷居を下げ、裾野を広げる」という私たちの考え方です。

地方にお住まいの皆様や女性、高齢者、エントリーユーザー、新興国の方々など、より多くのお客様に安心して笑顔で使っていただけるよう、軽自動車やコンパクトカーの開発・製造に取り組んでいます。

それは、多くのお客様の暮らしを支えることであり、国内・新興国の産業への貢献にもつながっています。

- 5 企業理念
- 6 ダイハツ工業の歩み
- 7 魅力・強み
- 9 At a Glance
- 10 国内事業内容
- 11 海外事業内容

SECTION





■ 企業理念

使命 Mission

お客様に寄り添い、 暮らしを豊かにする

それは、1907年の創業以来、ダイハツが大切にしてきた変わらぬ想いです。

当社のスモールカーは、環境に優しく、
お求めやすい価格と使いやすさで、人々の暮らしを支えてまいりました。

これからもダイハツは、それぞれの地域、お客様一人ひとりの生活に、
真摯に向き合い、自分らしく軽やかなライフスタイルを実現できる
製品・サービスをお届けしてまいります。

心得 Value

お客様のより良い毎日を考えます
自らの行動で、笑顔を増やします
互いの優しさで、ともに歩みます
現地現物で、正しい仕事をします
知恵と工夫で、進化を続けます



ダイハツ工業の歩み

主な車種

1957年



軽三輪自動車「ミゼット」
コンセプトは「小回りがきいて取り扱いに便利、かつ経済的」戦後の三輪自動車業界をリード

1966年



軽乗用車「フェロー」
「小型に乗って軽で走る」ホームセダン。軽自動車市場拡大の火付け役

1969年



小型乗用車「コンソルテ」
コンセプトは「高性能で経済的な乗用車」トヨタ自動車との提携第一号車

1995年



軽乗用車「ムーヴ」
コンセプトは「広くて楽しいマルチユースワゴン」軽トールワゴンの代表車

2002年



軽スポーツカー「コペン」
「誰もが気軽に楽しめる本格のオープンスポーツカー」

2004年



小型MPV「セニア」
インドネシアで新たなセグメント創造に向けトヨタ自動車と共同開発

2011年



軽乗用車「ミラ イース」
「低燃費」「低価格」「省資源」を極めた第三のエコカー

2016年



小型乗用車「トール」
軽を基とした小型車づくりで「見た目はコンパクト、室内は広々」を実現

2019年



「DNGA」第1弾 新型「タント」
DNGA (Daihatsu New Global Architecture) 採用による高い基本性能と、スマートアシストで全方位の安全・安心をお客様のお手元へ

2021年



小型SUV「ロッキー」に e-SMART HYBRIDを搭載
小さなクルマに最適なハイブリッドシステムを搭載

1900年代～ 創業～三輪車時代

国産初のエンジンから
始まった挑戦
創業の精神と三輪自動車で拓いた原点

1960年代～ 軽や小型車・海外事業の発展

軽とともに歩んだ半世紀
グローバルに広がるモビリティの可能性

2010年代～ トヨタ完全子会社化

新たなステージへ、トヨタグループとしての進化
グループ連携による企業体質強化と価値創出

2020年代～ 100年に一度の変革期

ダイハツ工業の歩み

1907年

発動機製造(株)創立
「国産の内燃機関を開発する」という志のもとに会社設立。国産第一号の発動機を販売開始



1967年

トヨタ自動車と業務提携
トヨタグループの中で軽自動車を中心にスモールカー分野を担うこととなる

1980年

ダイハツ・マレーシア設立
販売強化を目的に「ダイハツ・マレーシア」設立

1978年

ダイハツ・インドネシア設立
現地生産推進のため、PTダイハツインドネシア(DI)を設立。ハイゼットのキャンペーンなどを生産

1993年

プロドゥア設立
マレーシア政府の第二国民車プロジェクトの実現に向け、新会社「プロドゥア」を設立

1992年

ADM設立
「ADM (PTアストラダイハツモーター)」を設立。インドネシア政府の自動車国産化政策に貢献

2016年

トヨタ自動車による完全子会社化
グループ一体の協業体制のもと、「もっといいクルマづくり」を目指し、トヨタグループのスモールカー領域を担う存在としても成長していく



国内軽自動車
販売シェア

2024年度

26.6%

インドネシア
生産台数シェア

2024年

35.2%

14年連続
No.1

マレーシア
販売台数シェア

2024年

43.8%

19年連続
No.1

自動車産業の歩み

●日本の産業革命期

●戦後の復興と国内モータリゼーションの幕開け

●高度成長期モータリゼーションの加速
～自動車は一家に一台の時代へ

●排ガス規制やオイルショックによる原油高騰
～軽自動車下火の時代

●女性の社会進出などを背景とした
セカンドカーとしての軽自動車需要の高まり

●軽自動車の規格変更
ハイト系・スーパーハイト系など多様な軽の出現

●世界的な環境意識の高まり
低燃費の軽自動車に「エコカー」としての注目

●CASE^{※1}、MaaS^{※2}、カーボンニュートラルへの対応加速

※1 CASE : Connected (コネクテッド)、Autonomous/Automated (自動化)、Shared (シェアリング)、Electric (電動化) の頭文字をとった造語

※2 MaaS (Mobility as a Service) : モビリティ (移動) を一つのサービスとして捉えた概念

01

お客様に寄り添うクルマづくりを目指し、暮らしを支えるクルマをお届けする企業姿勢

市場の声に丁寧に耳を傾け、徹底した市場調査を通じてお客様のニーズを的確に捉え、日常や地域で本当に求められている「安全・安心なスモールカー」を使いやすさと親しみやすさを大切にしながら、開発・ご提供しています。



02

環境にやさしく、お客様にちょうど良い製品を 廉価でお届けするモノづくり

多くのお客様に選んでいただけるよう、実使用シーンを徹底調査し“良品”を追求しています。知恵と工夫を重ねて徹底的に合理化を図ることで、それを手に取りやすい価格で実現しています。このようなモノづくりを通じて、社会のすそ野を支え・広げる存在であり続けます。



■ 魅力・強み

小さなクルマに大きな価値を 生み出すために磨き続けてきた技術

制約が厳しい「スモールカー」の中で、ダイハツの基本思想である「SSC(シンプル・スリム・コンパクト)」や「先進技術をみんなのものに」という想いを大切にしながら、知恵と工夫を重ねながらダイハツならではの開発・生産技術を培ってきました。

03

04

スモールカーで日本・東南アジア・新興国の 暮らしや成長に貢献

トヨタグループの一員としてトヨタの経営資本を活用しながら、トヨタ・ダイハツ共通戦略のもとスモールカー領域はダイハツが主体となって、競争力のある商品を国内外へと展開しています。日本をはじめ、インドネシア、マレーシア、新興国市場で、着実に競争力を高めています。



挑戦を応援し、 助け合える、風通しの良い職場づくり

若手のアイデアやチャレンジ精神を大切にする風土があります。また、一人ひとりの担当領域が広く、さまざまな経験を積むことができます。部署間の垣根が低いので意思決定が迅速で、垣根を超えた協力体制と活発なコミュニケーションを通じて、ワンチームで業務に取り組んでいます。

05

At a Glance ～数字で見るダイハツ～

GRI > 2-1



創立

1907年

資本金

284億円



従業員数

2025年3月末時点



生産台数^{※1}

2024年度



※1 ダイハツ開発車の世界生産台数
約200万台の内数

※2 OEM車・受託生産車台数を含む

※3 プロドゥア車の生産台数を含む



販売台数

2024年度



※4 登録・届出台数ベース

※5 小売台数ベース

※6 プロドゥア車の販売台数を含む



関連会社数



国内事業内容

GRI > 2-1, 2-6

「ライフライン」としての軽自動車へのこだわりと、 軽を基点とした小型車づくり

〔国内の事業環境〕

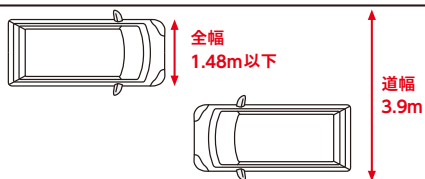
日本の自動車保有台数
7,800万台のうち
軽自動車は3,100万台
40%※1以上を占めています

軽自動車
40%

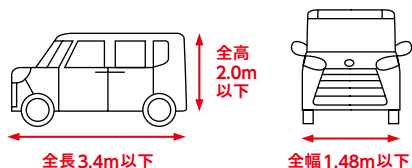
※1 2024年6月末時点、一般財団法人 自動車検査登録情報協会資料より

POINT

日本の道路の85%※2は
道幅平均3.9mの市町村道

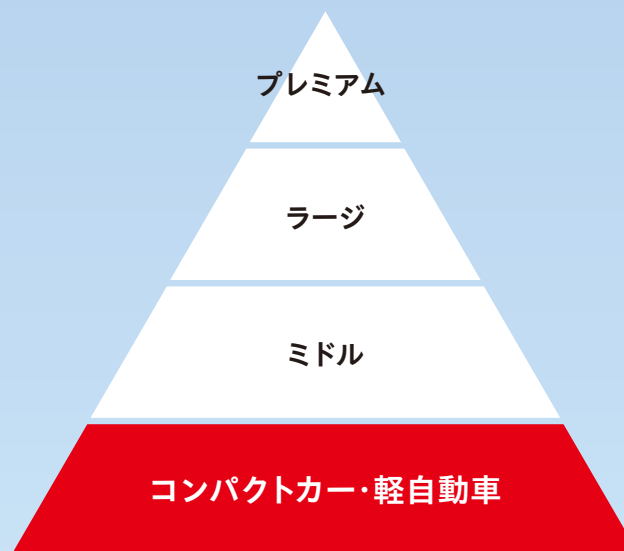


軽自動車規格 排気量660cc以下



※2 2022年3月末時点、「道路統計年報2023」国土交通省資料より

スモールカー領域で事業を展開



国内事業拠点

- 国内事業拠点 (3)
- 工場・部品センター・開発センター (8)



誕生以来、日本の成長とともに進化を続けてきた軽自動車。公共交通機関の利用が難しい地方部では、軽自動車の普及率が「一家に1台」を超える地域もあり、今や生活に欠かせない「必需品」として広く根づいています。日本特有の狭い道路でも取り回しのしやすいコンパクトなボディ、そして低燃費で経済性も高い軽自動車は、「ライフライン」として日々の暮らしや仕事を支えています。

さらに、軽自動車づくりで培ってきた技術やノウハウは、スモールカーの開発にも展開され、より幅広いお客様のニーズに応える製品づくりへとつながっています。

軽自動車



ミラ イース

小型車



ロッキー

海外事業内容

GRI > 2-1, 2-6

日本で磨き上げた良品廉価なクルマづくりで、世界中の人々の暮らしを支えています。



① 新興国でのクルマの普及を促進

日本の軽自動車で培ってきたスモールカーづくりの技術やノウハウを新興国にも展開し、お求めやすい価格で、その国のお客様に喜ばれるクルマを提供しています。初めて新車を購入される若い世代をはじめ、多くの方にクルマをお届けすることで、すそ野を広げています。

② 現地の自動車産業の発展に貢献

現地のパートナー企業と連携し、本格的な生産工場を立上げるとともに、開発や部品調達の現地化を積極的に推進し、雇用を創出、産業発展に貢献しています。さらに、その国のお客様に寄り添ったクルマづくりを目指し、デザインや開発などローカルスタッフの育成にも力を入れています。

お客様に寄り添うモノづくりを海外へ

ダイハツは、トヨタグループの中で新興国向けの小型車事業を担っており、特に、インドネシアとマレーシアに現地生産・開発拠点を構え、事業を展開しています。

ダイハツが開発したクルマは、インドネシアのアストラ・ダイハツ・モーター社 (ADM)、マレーシアのプロドゥア社に加え、トヨタグループの拠点 (タイ、インドネシア、マレーシア、ベトナム、台湾) でも生産され、東南アジアを中心に約80の国や地域でご利用いただいています。



インドネシア

人口: 約2.8億人 (世界4位)



〈インドネシア生産拠点〉

- PT Astra Daihatsu Motor (ADM) ※3
- PT Daihatsu Drivetrain Manufacturing Indonesia (DDMI) ※4

累計生産
900万台
達成
(2025年8月)

生産台数※1
シェア
No.1
(2024年実績)

販売シェア
16年連続
2位



マレーシア

人口: 約3,500万人 (世界47位)



販売台数※2
シェア
19年連続
No.1
(2006年~2024年)

〈マレーシア生産拠点〉

- Perodua Manufacturing Sdn Bhd. (PMSB) ※3
- Perodua Global Manufacturing Sdn. Bhd. (PGMSB) ※3
- Perodua Engine Manufacturing Sdn. Bhd. (PEMSB) ※4
- Daihatsu Perodua Engine Manufacturing Sdn. Bhd. (DPEM) ※4

※1 OEM車台数を含む

※2 小売台数ベース、プロドゥア車の販売台数を含む

※3 自動車の製造

※4 自動車部品の製造

ダイハツ工業のストーリー

“ダイハツらしさ”を問い、守り、進化させる。目の前の課題に、正面から向き合うこと。

良いものを、まっすぐ、手の届くかたちで届け続けること。その原点に立ち返りながら、ダイハツはもう一度、“らしさ”を信じて進んでいきます。

その挑戦の歩みは、組織のあらゆる現場から始まります。すべての取組みの根底にあるのは、「自分たちの手で、より良い未来をつくろう」という、社員一人ひとりの想いです。このページでは、そんな“らしさの現在地”を、経営の声と現場の言葉でお届けします。

13 経営トップが描くダイハツの未来

17 基盤強化

19 気候変動への対応 1

21 気候変動への対応 2

23 技術・モノづくり

25 新興国の発展

27 コトづくり

SECTION

2



■ 経営トップが描くダイハツの未来

ダイハツの今とこれから



代表取締役副社長

桑田 正規

代表取締役社長

井上 雅宏

代表取締役副社長

星加 宏昌

3MASA体制発足から1年 領域を越えた助け合いとワンチーム経営

井上 私は2024年の3月に桑田さんとともにダイハツに着任しました。社内の皆さんからは「突然来た人」と見られていたんじゃないかと思います。そんな3人が取締役として就任して、最初に決めたのが「根回しをさせない」こと。トップの言うことがバラバラだと、現場が無駄な確認に時間を取られてしまう。それなら最初に3人でしっかり話し合っ

同じメッセージを出すようにしようと決めました。最初は「3トップ会議」と呼んでいたのですが、「トップってちょっと偉そうだね」という声が出て、現場から「3人とも名前に「まさ」がつくので、3MASAがいい」と（笑）。最初は冗談かと思いましたが、実際に使ってみると、すぐに社内に浸透して、いいネーミングだなと思っています。

星加 この1年、私の立場としてはまず「再発防止をきちんと軌道に乗せる」ことが最も重要なテーマでした。ようやくその

土台が少しずつ整ってきた中で、これからは「ダイハツらしい競争力」をもう一度磨いていく段階に入っていると感じています。ダイハツの強みは、やはり“良品廉価”なモノづくり。それを一人ひとりがアイデアやチャレンジを通じて、真面目に、着実に、かたちにしていけることが大事だと思っています。また、従業員同士が部門を超えて自然に助け合える風土も、少しずつ根づいてきました。まだ領域によってばらつきはありますが、みんながお互いの仕事に理解を持ってサポートし合えるような組織を、これからも育てていきたいと考えています。

桑田 私がダイハツに来て大切にしたのは、従業員の皆さんが今どんな思いでいるのかを、まずはしっかり聞くことでした。認証不正問題もありましたから、「このままでは終われない」「必ず再生するんだ」という強い思いを持っている方が多くいて、その気持ちは、会社が前へ進むための大きな力になると感じました。

この1年、少しずつではありますが、みんなが前を向いて進めるようになってきた手応えがあります。再発防止に関しても、従業員一人ひとりが考えながら取り組んできたものですし、それをどうやって着実に前に進めていくかが大事だと思っています。現場との丁寧なコミュニケーションも、これからさらに大切にしていきたいですね。

ダイハツの強みを再認識 良品廉価と本音の文化

星加 私自身は、まず風土そのものを変えていかなければいけないと感じています。一番大事なのは、誰もがチャレンジできる風土、そして上司が失敗を許す雰囲気をつくること。日々の業務の中で「こうすればもっと良くなるのでは？」という声を出し合い、まずはやってみる。そんな積み重ねが、少しずつでも会社を良い方向に動かしていくと思っています。これまではプレッシャーが強く、失敗を避けがちな雰囲気もありましたが、だからこそ自由に意見を言い合える環境が大切です。そのために、私たち3MASAがバランスを見ながら、

無理なく挑戦できる目標と業務内容を考えて、職層ごとにそうした会話ができるようにしていきたいと考えています。

桑田 ダイハツには「本音で話す文化」が根づいていると感じています。特に、関西の人たちは率直なコミュニケーションを大切にしており、多少ぶっきらぼうな話し方をしても、みんな本音で語り合いたいという思いがあるんですね。それがこの会社の土台だと思っています。それと、もう一つ強く感じているのが「自分たちでやる」というマインドです。工夫や改善をしながら、いいものを安く、ちゃんとつくっていかうとする姿勢は、まさに“良品廉価”そのもの。ダイハツらしさの表れだと思います。

そうした風土を大切にしながら、私たちが忘れてはならないのは、やっぱり主役は現場で働いてくれている人たちであるということです。その人たちの声に耳を傾けて、やりにくいところを変えていく会社になっていく必要があると思います。階層を減らして風通しを良くしたり、本音で話し合える空気をつくる取組みも少しずつ進めていますが、時間がかかっても、そこに挑み続けていきたいと思っています。

カーボンニュートラルと電動化 「ダイハツらしい」取組み

星加 私たちは、軽とかA/Bセグメントの小さい車を扱っていますが、小さい車って環境負荷に関してはすごく有利だと思うんですね。それから、リサイクルなど、資源の有効活



用を考えても、量が少ない、車が軽いという意味では、むしろやりやすいところだと思うので、世の中のさまざまな技術を見ながら、その優位性を活かせるような、環境負荷の低減ということをやっていかないといけないと思います。

具体的には、軽の世界でも電動化を進めていかないとはいけません。CO₂削減という意味では、コスト面のハンディはあるんですけど、その中でも安い電動化、ダイハツらしい電動化を進めていくことが直近のポイントかなと思っています。そういうことで軽の良さを活かした開発やモノづくりをやっていくことが大事だと考えています。

桑田 星加さんが話してくれたとおりなのですが、ダイハツには「SSC（シンプル・スリム・コンパクト）」という考え方があって、小さくてシンプルな設計は環境負荷の面でも有利ですし、メンテナンスのしやすさも含めて、これからの時代に合っていると思います。また、製品づくりだけでなく、地域との共生を見据えた環境対応が重要ですし、その根底には、従業員一人ひとりの意識の積み重ねも欠かせません。例えば、軽商用バンBEVはその一例です。限られた電池容量と走行距離で「ラストワンマイル」を担う存在として、可能性を感じています。まずは世の中にお届けして、お客様の使い方や声を受け止めながら、これをさらに磨き上げていきたいと考えています。

井上 カーボンニュートラルといっても、車そのものの排出だけでなく、製造過程で出るCO₂も含めてカーボンニュートラルを目指していかなければなりません。これは2035年を目標にしていますが、ダイハツ単独では到底できません。カーボンフリーなエネルギーが業界全体で供給されなければ意味がないので、トヨタグループや日本自動車工業会、国との連携が不可欠です。

さらに、リサイクルをはじめとした3R[※]の面でも、今の自動車産業にはまだまだ仕組みが足りません。アルミや鉄はある程度進んでいますが、プラスチックやレアメタルは量も少なく、リサイクルが難しいのが実情です。将来的には、所有された車がどこに行き、どのように再利用されるかまでトレースできる仕組みが必要ですし、それが結果とし

て新しい資源を使うより安くなるような循環をつくっていく必要があります。これもまた大きな課題ですが、国や他産業とも連携しながら、ダイハツとして対応していきたいと考えています。

※ 3R：Reduce（発生抑制）、Reuse（再使用）、Recycle（再資源化）

人材育成 「やっている人が主役」になる会社へ

桑田 「やっている人が主役」という考え方は、大事だと思っています。ただこの1年やってみて、人員体制や仕組みの面では課題も感じており、そこは数年かけて整えていきたいと考えています。何より大切なのは、従業員一人ひとりが前を向いて「成長したい」と思い、それを実現できる仕事や環境があること。そのためには、役割を柔軟に捉え、挑戦できる機会を広げていく必要があります。キャリアや希望をよく見て、成果はきちんと評価し、改善すべき点は丁寧にフォローする——そういったベーシックなことを、愚直に続けていくことが大事だと感じています。また、それを実現するにはリソースが必要になりますが、新入社員を採用したいと考える社員が増え、実際に、インターンシップなどに関わりたいという思いを持つ社員が出てきたことも、うれしい変化だと感じています。

星加 桑田さんと重なる部分もありますが、「全員が主役になる」という点では、本音で語り合える関係性が何より

大切だと感じています。少しずつ良くなってきていますが、もっと深く対話ができるようになれば、そこから新しいアイデアや挑戦も生まれてくるはずです。

特に、リーダーには、一人ひとりの強みをしっかり見て、それを活かす配置や仕事の任せ方を考えるマネジメント力が求められると思っています。弱みに目を向けるのではなく、強みを引き出す。それがチーム全体の力につながり、助け合いやチームワークが生まれ、結果として会社全体がより良くなる。そんな風土をつくっていけたらと思います。

井上 過去を振り返ると、以前は国内中心だった販売も、今では海外が国内を上回る台数になっており、当然ながら組織体制や人材の配置も変わってきています。これまでの変化に柔軟に対応しきれなかった反省も踏まえ、今、私たち3MASAに求められているのは、10年後のダイハツの姿を明確に描き、



そこに向けて必要な人材や体制を計画的に組み替えていくことだと思っています。そのためには、柔軟な人員再配置とあわせて、国内外を問わず、さまざまな領域で若手が成長できる機会を用意し、個人の将来像と会社の方向性がうまく重なる状態をつくることが大切です。その実現に向けて、地道に取り組んでいきたいと思っています。

これからのモビリティ 暮らしに寄り添うダイハツであり続けるために

桑田 ダイハツの車には、“お客様に寄り添う”という強いコンセプトがあり、そこにおもしろさや意義を感じています。先日、家族で大阪・関西万博を訪れた際、高齢の父が「e-SNEAKER（1人乗りモビリティ）」で移動できたことを



通じて、移動手段の大切さをあらためて実感しました。暮らしを支える“移動手段”を提供することは、ダイハツの大きな使命だと思っています。電動化やコスト、利便性など課題はありますが、常にお客様の視点に立ち、地域や国に合った車をつくることが、これからも大切になっていくと感じています。

星加 私たちの基本は、「お客様に寄り添い、暮らしを豊かにする」こと。その寄り添い方を、もっと進化させていく必要があると感じています。軽や商用車は地域の生活に密着しているからこそ、お客様の本音に触れ、それをクルマづくりに反映していくことが大切です。実際の暮らしの中での気づきや、現場の声をモノづくりに活かす。「e-SNEAKER」のように、“かっこよく乗りたい”といったリアルなお客様の声に応える商品開発こそ、これからのモビリティ開発には求められていると思います。

井上 トヨタグループの一員として、ダイハツに求められる役割は“最新技術を盛り込んだ上級車”ではなく、「ハイゼット」や「ミライース」のような“素の車”をしっかりとつくることだと思っています。軽で培った“良品廉価”の技術を各国の事情に応じて展開すれば、マレーシアやインドネシア、新興国などでも成長の可能性は大きいはずです。トヨタのネットワークを活かしつつ、私たち自身が方向性を定め、人づくり・組織づくりに責任を持って会社を前に進めていくことが大切だと感じています。

ステークホルダーの皆様へ 信頼され選ばれる企業へ

星加 従業員一人ひとりが元気に、そして前向きに挑戦を続けられる会社でありたいと考えています。そうした環境こそが、自身の力を最大限に引き出し、仕事におもしろさややりがいを見出す原動力になると信じています。

桑田 従業員一人ひとりが活力を持ち、成長したいという思いを大切にしながら働ける環境をつくることが、より良いクルマづくりにもつながると考えています。現地現物の姿勢やお客様に寄り添う姿勢を忘れず、挑戦を後押しできる会社でありたい。ダイハツで働くことが自分の成長につながったと、誇りを持って言えるような、そんな会社を皆でつくりたいと思っています。

井上 ダイハツは、“暮らしに寄り添うモビリティ”を通じて、多くの人々の日常を支えてきました。国内有数のブランドを持つ自動車メーカーとして、日本のみならず海外でも、その責任と可能性を広げています。これからも、多様なステークホルダーの皆様とともに、信頼され、選ばれ続ける企業であるために、一步一步、着実に歩みを進めてまいります。

「働いてよかった」と思える職場づくりへ 三位一体での風土改革

人事部
部長

T.M

制度はつくるだけでは意味がない

2023年1月に部長として人事部に戻ってきましたが、入社以来、技術管理部に始まり、組合専従、採用、経営企画、秘書とさまざまな部署を経験してきました。人事部長就任直後に認証不正の件がありまして、そこから再発防止に人事として向き合ってきました。その中で痛感したことは、「制度をつくっただけでは成長の人事サイクルはまわらない」ということです。制度をつくった意図が伝わっていなければ、いくら立派な仕組みをつくっても意味がない。私たちが今取り組んでいるのは、「制度を通じて行動を変える」ための仕組みを、一から見直していくということなのです。

10年前の人事制度が時代に追いついていない

ダイハツでは2013年に一度、人事制度を大きく変えています。社員区分の統合や職能ランクの整理など、当時の時代に合わせた制度だったのですが、10年も経つといろいろなズレが出てきてしまいます。例えば、高度専門領域人材には柔軟な報酬設計が必要だったり、チャレンジできる制度が求められていたりということです。現状の制度はそういった時代の変化に追いついていないのが現実です。ライ

ン職も、職能ランク大括り化から、昇格機会が限られているとの実態もあります。だから今、制度を根本から見直しているところです。

“採用→育成→評価→処遇”の一貫性がカギ

人事の役割は、人事サイクルをつなげることだと思います。本来なら採用から育成、配置、評価、そして処遇までが、全部がひとつながりであるべきで、評価制度だけ見直すとか、研修だけを強化するとか、部分的な改善では本質的な変化にはつながらない。全部が連動していないと、従業員一人ひとりの納得感も得られませんし、育成の成果も出づらと思うのです。今は、昇格基準に従来の人物評価の基準に加え“人間力[※]”を取り入れたり、組織改正で組織階層を減らしたりなど、実際にいくつかの打ち手を進めています。部内では、「部長と語ろう」という、私が社員と1対1で話すセッションも立上げて、現場のリアルな声を拾う場も増やしています。まだ道半ばではありますが、少しずつ組織の空気が変わってきたな、と感じる場面も増えてきています。

※お客様や仲間など他者のために頑張ることができる、他者から謙虚に学び自分を変え続けられる力

理念×制度×コミュニケーションで風土を変える

よく「風土改革が必要だ」と言われますが、私は、単に「風土を変えよう」と言葉で繰り返しても、実際は何も変わらないと思っています。そもそも“風土”というのは、決まった施策やルールで一気に変えられるものではなく、現場でのちょっとしたやりとりとか、日々の言葉遣い、何気ない行動の積み重ねが、じわじわと組織全体に染み込んで、ようやく風土になっていくものだと思います。

私が大事にしているのは、「行動を変える」仕掛けをいかに設計できるかということです。行動を促すには、まず制度という“注射”のようなモノが必要です。組織に一定のルールや枠組みを持ち込んで、背中を押す強制力をつくる。それと同時に、行動するためには知識やスキルが必要ですから、教育という“武器”も欠かせません。それらが揃って、理念とコミュニケーションを共通言語として何を大事にしている、どこを目指しているのかを、みんなが同じ言葉で語れるようになっていかなくては組織はまともなりません。



ある会社の研修を見学したときにとても印象的だったことがあります。参加者の皆さんが自然に「すぐやろう」とか「自分でやろう」と口にするのですが、それは誰かに言われているのではなくて、もう文化として根づいているものだったのです。その光景を見て、「なるほど、行動に染み込んでいるってこういうことなんやな」と感じました。

私たちダイハツも、そういう共通言語や行動指針を、もっと現場に落としていく必要があると思っています。単に理念を掲げて終わりではなくて、それを現場でどう使ってもらうか、どう感じてもらうか。制度・教育・理念の三位一体で設計していくことが、ほんとうの意味での風土改革につながるんじゃないかと考えています。今はまだ道半ばですが、だからこそ、その点に力を入れているところです。

「選ばれる会社」になるために！

私が最終的に目指したいのは、「働いてよかった」と思ってもらえる会社です。人に優しいというのは、甘いということではなく、人を育て、見守るということ。それがあって、初めて人も会社も育つのです。今後、日本の労働人口はどんどん減っていきます。だからこそ、選ばれる会社にならなきゃいけない。そのためには、人が成長して、企業が成長して、報酬もついてくる——そんな好循環をつくる必要があります。現在進めている制度改革や人材育成の取り組みが、その土台になればと思っていますし、それが私の今のミッションだと思っています。

『全社部長ワイガヤ』の取組み

部門の垣根を越えた「議論」が、経営課題を動かし始める

ダイハツでは基盤強化の一環で、全部長が参加する「全社部長ワイガヤ」を毎月実施しています。経営と現場の結節点である部長達が、経営課題や部署課題について自由に意見を言い合える環境が少ないという実態から、新たな取組みとして始めました。未来に向けた新しいアイデアや挑戦は、各部門が持つ強みを活かしつつ、全社最適の視点で深く対話することにより生み出されると考えています。

今年は、企業理念の浸透を目指すワークショップ、ダイハツの事業構造や各部門が培ってきた競争力の共有を行いました。

これまで仕事上の関係性が薄かった部長同士が直接顔を合わせる時間をともにし、本音で語り合うことで、部門をまたいだ助言、協力や共創が生まれ始めています。

「全社部長ワイガヤ」は、現場視点を持った経営課題の発信と解決に向けた議論の場として継続し、ダイハツの未来を切り拓いていきます。



人に寄り添い、地球に応える “ダイハツらしい電動化”のかたち

電動パワートレイン開発部
電動システム開発室
室長

Y.T

「環境のために働く」—— “地球防衛隊”として挑む、ダイハツの電動化

私の部署では、バッテリーやモーター、クルマの走行制御に関わる電動システム全体の設計・開発を行っています。「e-SMART HYBRID」や、大阪・関西万博に提供しているパーソナルモビリティ「e-SNEAKER」などの電動システムも、電動システム開発室で担当しています。

私たちの部署は、「環境のために働く」というのが合言葉で、ちょっと遊び心も込めて、自分たちのことを“地球防衛隊”と呼んでいます。地球規模の課題に、技術でどう立ち向かうか——そんな想いを込めながら、日々、開発に取り組んでいます。

ダイハツらしいハイブリッドのかたちを求めて

「e-SMART HYBRID」の開発が本格的にスタートしたのは2017年頃です。私はその立上げのタイミングから関わっていき、当時は本当にごく少人数で、手探りの状態からのスタートでしたね。“ダイハツらしいハイブリッドって何が正解なんだろう”というところから始まった感じです。

私たちが目指したのは、「軽・小型車に最適なハイブリッド

システム」でした。いくつもの方式を検討した結果、たどり着いたのが「シリーズ方式」と呼ばれる仕組みです。これは、エンジンで発電し、その電力でモーターを駆動するという、非常にシンプルな仕組みです。エンジンと車輪が直接つながっていないため、構造もシンプルで、コストとの相性も良い。さらに、ダイハツは長年にわたり小型車に特化して培ってきた高効率エンジンの開発技術があります。この強みを最大限に活かし、発電専用エンジンとしての最適化を図ることで、シリーズ方式との親和性をより高めています。また、今後の電動車ラインアップの拡充や、お客様の多様なニーズに対応するモビリティ社会の実現を見据えたときにも、このシステムは柔軟性と発展性に富んでおり、スモールカーを得意とするダイハツにとって理想的な選択肢だと考えています。

また、燃費性能と価格のバランスをどうとるかという点も大きなテーマでした。その中で、あえてバッテリー容量を小さくし、効率的な制御技術で性能を引き出すという、少しチャレンジングかつダイハツらしい方向性を選びました。電動感を強調するのではなく、トータルの効率性やコストとのバランスを重視したのです。

走行中の音や振動といった快適性の面でも、かなり細やかなチューニングを繰り返しました。例えば、エンジンがかかる瞬間の音の出方や、モーターの動き方一つとっても、



乗っていて違和感がないようにチューニングを重ねています。ドライバーが「電動車がいいな」と構えずに自然に乘れる、そんな安心感のある仕上がりを目指して、開発を進めてきました。

“顔の見える開発”が生む、モノづくりの熱量

私たちダイハツが開発で大切にしているのは、「顔の見える関係性」です。設計、試作、制御、評価など、開発に関わる担当者が密に連携して、常に状況を共有し合いながら仕事を進めています。評価担当だから走行試験だけ、設計担当だから設計だけというふうに分業するのではなく、みんなが一体となって現場を回していく。そんな空気があるのが、私たちの強みだと思っています。試験走行も、基本的には自分たちの手で行います。例えば、「ロッキー」の開発のときは、年始早々にもかかわらず、当時の部長と2人でテストコースにこもって延々と走り込みました。「あれ？」と感じたことがあればその場で立ち止まって、すぐに改善に取りかかる。そういう地道さが私たちのやり方なのです。

「お客様が喜ぶクルマをつくりたい」とみんな本気で思っ



てるんですよ。「e-SMART HYBRID」を発売したときには、「燃費がいい」「走りが静かでスムーズ」といった声を多くいただき、自分たちの努力が報われたと感じました。その一方で、「もっと電気で走ってる感じがほしい」といったリアルな声も届きました。そうしたフィードバックも大切に受け止めながら、次の製品開発につなげていきたいと考えています。

世界でも通用する技術にしてい

「e-SMART HYBRID」は、マレーシアで限定的に導入を行い、今後インドネシアへの導入を見据えています。国によって道路事情や電力事情、使用環境が違うので、「その国に合った選択肢を用意する」ことが何より大切だと考えています。つまり、「これさえあればOK」という単一解ではなく、複数の解決策を並行して用意しておく“マルチパスウェイ”の考え方ですね。BEVやハイブリッド、水素、バイオ燃料など——どれが正解かは地域や用途によって変わりますから、今の時点で一つに絞ることは難しいと思っています。

特に日本では、充電インフラの整備がまだ発展途上で、日常的な使い方にも独特の事情があります。だからこそ、「日本には日本に合ったBEVがある」と私は思っています。私たちがきちんと考え抜いて、地域に合ったBEVを提案していく必要があると感じています。例えば、「e-SNEAKER」は高齢の方の使用を想定し、安全性にはほとんどこだわり、いろいろなシチュエーションで徹底的にテストを重ねました。ダイハツらしい“人に寄り添うモビリティ”の形を、

この「e-SNEAKER」でもしっかり表現できたと思っています。

多様なメンバーが活躍できるチームで、次の未来へ

現在、私のチームには若手社員はもちろん、女性、外国籍の方、シニア世代のベテランまで、実にさまざまなバックグラウンドを持った仲間たちが、それぞれの持ち味を活かしながら開発に携わっています。

私が常に心がけているのは、役職や年齢に関係なく、メンバー一人ひとりの想いや強みにしっかりと向き合うことです。そのために、日々の何気ない会話や1on1の対話の機会をととても大事にしています。「こうしたい」「これが得意」——そんな声をキャッチしながら、チームとしてどう成長していけるかを一緒に考えていく。そういう関係づくりを意識しています。

私たちが目指すのは、「安全性と品質をしっかり守りながら、コストパフォーマンスに優れたクルマ」をお客様に届けることです。それが結果的に、お客様の暮らしに寄り添うことになり、ひいては環境にも貢献する——そんなクルマづくりができたかと考えています。

もちろん、やるべきことはまだまだたくさんあります。でも、だからこそ「まずやってみよう」という精神で、これからも前向きにチャレンジし続けたいと思っています。ダイハツらしく、そして“地球防衛隊”らしく、一歩ずつ着実に取り組んでいきたいですね。

ダイハツらしく、誠実に 生産カーボンニュートラルへの挑戦

ものづくり開発部
生産・物流
カーボンニュートラル推進室
担当社員

Y.R (写真左)

ものづくり開発部
生産・物流
カーボンニュートラル推進室
室長

U.K (写真右)

ダイハツグループ全体で挑む カーボンニュートラルの旗振り役として

U.K 2035年のカーボンニュートラル（CN）の実現に向けて、ダイハツグループ全体で取り組むための組織として、2022年1月に「生産・物流カーボンニュートラル推進室」が発足しました。以来、私はこの室の室長として、ダイハツ工業本体だけでなくグループ会社を巻き込んだ施策を統括し、牽引しています。

Y.R 私はそのチームで、CN実現に向けた道筋と中間目標の策定、そしてそれをどうビジネスとして成立させていくかを考える役割を担っています。単に環境を良くするだけでなく、従業員の生活を豊かにする収益性の確保も必要です。その両立を目指し、各工場と連携しながら実行計画を進めています。

SSCとマルチパスウェイを軸にダイハツらしい カーボンニュートラル

U.K 私たちが目指すのは、「外部から価値を買って達成する」カーボンニュートラルではなく、やはり“ダイハツらしさ”を貫いたアプローチです。その根底にあるのが、「SSC（シ

ンプル・スリム・コンパクト）」の徹底追求で、これは軽自動車を中心にしたビジネスモデルに根差した、いわば私たちの生産の哲学です。やみくもに投資をするのではなく、自分たちの強みを最大限に活かして、泥くさくても一歩ずつ前に進んでいく。それがダイハツのやり方だと思っています。また、トヨタの「マルチパスウェイ」の考え方も取り入れつつ、外部調達だけに頼るのではなく、内製の技術ともきちんとバランスをとりながら、何が最適なのか、日々模索しながら進めています。

Y.R 省エネを地道にコツコツやっていく、いわゆる“泥くさい改善活動”というのが、ダイハツらしさそのものだと思います。外から何かを買って済ませるのではなく、自分たちの手で現場を変えていく。その努力があってこそ意味があるし、SSCの精神がちゃんと息づいてると感じています。私たちは、現場で試行錯誤しながら、自分たちの手で進めていくスタイルを大切にしていきたいと思っています。

取り組み施策の三本柱

U.K 私たちが掲げるカーボンニュートラルの施策には、三本柱があります。1つ目が「SSC（シンプル・スリム・コンパクト）」の徹底追求と省エネの推進で、これはダイハツの

根っこにある考え方ですね。2つ目が革新技術の開発とその展開です。例えば、京都（大山崎）工場で取り入れている「ドライブース」は、エネルギー効率の高い新しい塗装技術ですが、これをインドネシアのADM（アストラ・ダイハツ・モーター）カラワン車両工場の第2ラインにも展開しています。そして3つ目が、再生可能エネルギーの導入で、太陽光発電を中心に、自社だけでなく、グループ会社にも水平展開を進めています。小さなチャレンジですが、こうした一歩一歩の積み重ねが、ダイハツらしい道のりだと思っています。

Y.R ダイハツグループとしても、2024年の秋から国内外のグループ会社の社長クラスの方々を集めて、定例会議をスタートしました。各社の状況を共有し合ったり、現場での困りごとをざっくばらんに話し合える、そんな場づくりを進めています。まだまだ完璧とは言えませんが、皆で知恵を出し合いながら、一体となって前に進んでいこうという風土が少しずつ育ってきていると感じています。こうした積み重ねが、グループ全体の力になると信じています。



失敗を恐れず前進するチーム文化

U.K チーム運営で一番大切にしているのは、「顔の見える関係性」です。今、16人という少人数の組織なので、誰がどこで悩んでいるか、ちょっと顔色を見ただけでもなんとなくわかるんですね。だから、日々のちょっとした会話の中で「最近どう？」などと声を掛けて、止まっているところがないか、悩んでいることはないかを見つけることができる。それが、この規模ならではの強みだと思っています。チームの誰もが自分らしく働ける環境を意識してつくっているつもりです。

Y.R 今年の1月からリーダーになりましたが、まだまだわからないことばかりです。でも、U.Kさんがよく「ありがとう」と言ってくれるので、それが嬉しくて、自分もメンバーに対して「ありがとう」をしっかりと伝えるように意識しています。カーボンニュートラルはすごく注目されているテーマなので、どうしても身構えてしまいがちなのですが、あまり肩肘張らずに、みんなでチャレンジを楽しめるような雰囲気をつくりたいと思っています。たとえ失敗しても、ちゃんと向き合っていれば、それは絶対に次に活きる経験になる。そういう文化が、少しずつですが、このチームには根づいてきていると思います。

2035年、次世代へのバトンをつなぐために

U.K 2035年まで、もうあと10年しかありません。時間は限られていますから立ち止まっているわけにはいきません。とはいえ、ただ走るだけではなくて、しっかりと周囲の変化



を捉えながら、その動きをダイハツらしく上手に取り込んでいくことが大切だと思っています。今は、環境を取り巻く状況がものすごいスピードで動いていて、国も企業も、国内外問わずどんどん先に進んでいます。その変化をしっかり受け止めて、自分たちの言葉で、自分たちらしいやり方に落とし込む。そうやって、一歩ずつでも確実に、次の世代にバトンをつないでいくことが私たちの責任であり、使命なんだと思います。立ち止まりながらも走り続ける——そんな覚悟で、日々取り組んでいます。

Y.R カーボンニュートラルの取組みでは、これをやればOKだという正解があるわけではありません。だから、自分たちで問いを立てて、自分たちで答えを出していくしかない。そこが難しさでもあり、やりがいでもあると思っています。私たちのチームも少人数なので、意思決定のスピードが速いし、やろうと思ったらすぐに動ける。ダイハツが小回りの利く会社だという強みを活かして、硬直的にならず、時代や状況の変化に柔軟に、そして誠実に対応していきたい。次世代の人たちが前向きにバトンを受け取れるような挑戦を積み重ねていきたいと思っています。

お客様目線で技術を磨き、 先進技術をみんなのものに

ソフトウェア開発部
自動運転企画室
担当社員

T.S (写真左)

ソフトウェア開発部
ASV開発室
主任

K.Y (写真右)

スマートアシストと自動運転、 それぞれの最前線から

K.Y 私は現在、ソフトウェア開発部のASV開発室に所属しています。主に「スマートアシスト（スマアシ）」のうち、衝突回避支援ブレーキの開発を担当しています。ブレーキが必要な危険な場面で、しっかり作動するように、設計や検証、そして車種ごとの展開まで、一連の業務に携わっています。

T.S 私はもともと、K.Yさんと同じASV開発室にいましたが、今は自動運転企画室で次世代スマアシや自動運転技術の先行開発をしています。お客様が日常的に必要な機能って何だろうと常に考えながら企画に取り組んでいます。

お客様の「使い方」から生まれる技術

K.Y 衝突回避支援ブレーキは、お客様が万が一の状況に遭遇した時、被害を最小限に抑えるための機能です。ただ単にブレーキをかければいいというわけではなく、どのタイミングで、どんな状況で作動するべきかを、お客様目線で考える必要があります。昼夜の時間帯や天候、道路環境といった条件はもちろん、日本国内だけではなく、海外での

使用実態も含めて、さまざまなシーンを想定して開発しています。例えば、インドネシアでは車間距離が日本よりもかなり短くて、運転の仕方も急なハンドル操作やブレーキが多いため、日本と同じ感覚で機能を組み込むと、「ちょっとお節介すぎるな」と思われてしまう。だからこそ、現地で実際に走って、文化や運転習慣に合わせたチューニングをきちんと行うようにしています。こういった調整が、「本当に使える機能」につながっていくのだと思っています。

T.S 自動運転企画室でも、同じく「ダイハツらしい使い勝手」というのをすごく意識して日々取り組んでいます。高速道路をバリバリ走るような使い方よりも、日常的に一般道を使う軽自動車ユーザーにとって、本当に必要とされるのはどんな機能か、ということを中心に考えています。ただ先進的な技術を取り入れるのではなく、「これがあると便利だな」「ちょうどいいな」と思っただけのような機能ですね。そういうヒントを得るために、いろいろな展示会に足を運んだり、高齢者の方の運転行動に関する研究発表を聴いたりしています。また、他社の動向や各国の法規制の流れもチェックしつつ、お客様のことを想像しながら、「今後必要になる機能ってなんだろう？」と考え続けています。



小さなセンサーに、大きな価値を込めて

K.Y 私の考えるDNGA（ダイハツ ニュースグローバルアーキテクチャ）の思想である「小型・低コスト・高機能」を実現するために、ステレオカメラ1つで複数のスマアシ機能を制御しています。カメラって、車のフロントガラスに付いているんですけど、それ1つで、歩行者の認識やブレーキの制御、車線維持などもできるように設計しています。限られた車両スペースの中で、いかに効率よく必要な機能を実現するかというのは、まさにダイハツの腕の見せどころなんですよね。そのために、カメラだけでなくブレーキやエンジン制御ECUなど、さまざまな部品との横断的な連携が求められる構造になっているんです。



T.S スマアシのように複数機能を1つの部品で制御する仕組みをつくるには、まさに組織間の連携が不可欠です。機能ごとに担当が分かれている中で、それらを横並びで見えて調整する人がちゃんといて、各チームと密に連携して進める体制になっています。部門間でも定期的に情報を共有して、お互いの状況を理解しながら動けるようにして、私たちは人数が少ない分、機動力があって、日々のコミュ

ニケーションの密度とか、フットワークの軽さというのはすごく大事だし、それができることが強みだと思っています。

お客様目線から生まれた成果と挑戦

K.Y これまでで印象に残っている開発は、「急アクセル時加速抑制装置」の開発です。高齢者によるアクセルとブレーキの踏み間違い事故を少しでも減らしたいという思いでスタートしました。ただ、この機能は、お客様が本当に加速したいときと、うっかり踏み間違えたときの見極めがすごく難しい。例えば、信号が青が変わって「さあ出発しよう」という場面ではちゃんと加速してほしいし、駐車場で急にアクセルを踏んでしまうような場面では、ちゃんと抑制してあげたい。その違いをどう判断するかを、アクセルの踏み方、シフト操作、ブレーキ操作など、お客様の操作全体から総合的に読み取るような工夫を重ねました。また、スマアシを導入した車に乗っていたお客様から「事故を防げました」というお声をいただいたときには、本当にうれしかったですね。ちゃんとお客様の役に立てたんだと、心からこの仕事をしてよかったと思えた瞬間でした。

T.S 私も、「先行車発進お知らせ」の開発で、通知のタイミングを3段階で調整できるようにすることがありました。最初は「反応が遅い」といった声もあって、お客様の感覚に合わせられるように改良を重ねました。その後、後方誤発進抑制装置の開発にも関わって、初めてソナーを使った制御や工場での組付けに挑戦したのも、すごく大きな経験でし



た。それまでソナーに関する知識はほとんどなかったのですが、ゼロから勉強して、どうすれば精度よく制御できるか、工場ではどう組付けすべきかを現場の方と何度も話し合いながら進めました。もちろん、どんなに丁寧につくっても、お客様による予想外の使い方があって、「あ、ここまでは想定できていなかったな」と反省することもあります。でも、そういった声や失敗をちゃんと受け止めて、次の開発に活かす。それが、私たちの仕事の大事なプロセスだと思っています。

安全・安心、そして「買ってよかった」と思える商品を

K.Y 私はこれからも、お客様が安心して車に乗っていたけよう、安全性に寄り添った機能開発を進めていきたいです。お客様の目線を忘れず、現場から価値を届けていければと思います。

T.S 私も、お客様が「この機能がついてよかった」「この車を選んで正解だった」と思えるようなものを、タイムリリーに届けていきたいですね。

新興国への貢献と挑戦 ADMの未来を拓く

Production Engineering Division /
Division Head

K.N (写真左)

Production Engineering /
Executive Officer

H.Y (写真中)

KAP Paint & Assy Division /
Division Head

M.H (写真右)



ADMでの現在の役割とミッション

H.Y 私はインドネシアの現地法人であるADM（アストラ・ダイハツ・モーター）で生産技術を統括しています。2022年に赴任し、ここ数年はカラワン車両工場第2ラインの立上げを担当しました。特に、「安全・品質・納期・コスト（SQDC）」を軸に、ナショナルメンバーと日本人出向者が一体となれるようプロジェクトを索引してきました。

M.H 私は製造部門の責任者として、カラワン工場立上げ時は、「ボデー・塗装・組立」の準備立上げを担いました。現在は新たな組織体制のもとで、既存ラインを含めた塗装・組立ラインを見えています。最新の設備をどう使いこなし、どう現場の競争力に変えていくかがテーマです。

K.N 私の役割は、生産技術の部門長として新工場・既存工場の両方をサポートすることです。2023年にタイから赴任し、今は「現地主導のモノづくり」を根付かせるべく、ナショナルメンバーとの連携を大切にしています。

異文化の中で見えたADMの強み

M.H 働き方という点ではADMメンバーはとても柔軟で、いい意味で「まずはやってみよう」という雰囲気があります。何かトラブルが起きたときも、誰かの責任にするのではなく、

チームでどう乗り越えるかに自然と向かっていく。その姿勢は、日本での経験と比べて新鮮でしたし、最初は驚きもありましたが、今ではこちらの強みだと感じています。新しい取り組みにも前向きで、こちらから提案したことも「まず動いてみる」という姿勢で受け入れてくれる。だからこそチャレンジングな取り組みもワンチームで進めやすいと思います。

K.N 現地の方々が求めているのは、生活に根差した“実用的なクルマ”です。人がたくさん乗れて故障しにくくて、それでいて価格も抑えられている。そういったニーズに正面から応えることが、私たちADMの使命だと考えています。生産技術の日本人出向者は、現地スタッフとのコミュニケーションは基本的にインドネシア語で行っており、言葉も文化も含めて、彼らと同じ目線で一緒にモノづくりを進めることを大切にしています。

H.Y ADMは、ダイハツグループの中でも最大規模の海外生産拠点のひとつであり、インドネシア国内でも有数の自動車製造企業です。私は今回が初めてのインドネシア赴任ですが、現地の皆さんの真面目さ、そして仕事に取り組む姿勢には本当に感銘を受けました。納期やコストへの意識が高く、かつての日本、特に昔のダイハツの現場の熱量を思い出す場面も多々あります。一方で、異なる文化の方が多い中での働き方や生活リズムの違いも当然ありますので、その違いをきちんと理解し、尊重し合いながら進めていくことが、よりよい現場づくりの土台になると考えています。

カラワン新工場が象徴する「現地主体」の進化

H.Y 2024年12月に稼働を始めたカラワン新車両工場の建設は、単なる工場の老朽化更新ではなく、ADM全体の競争力を抜本的に高める大きな転換点でした。日本（京都（大山崎）工場リファイン）での新技術／新工法を積極的に織り込みつつ、現地の人の意見も取り入れ、より効率的かつ高品質な生産が可能な体制に生まれ変わらせる——そんな狙いからスタートしました。今後のインドネシア市場の成長はもちろん、中韓、および東南アジア他国の競合メーカーの進出も見据えて、「コストで負けず、品質でも選ばれる」工場を目指しました。生産性、柔軟性、サステナビリティなどの要素を織り込み、持続可能な工場づくりを目指しています。

M.H 新工場立上げにあたってのナショナルメンバーの成長ぶりには、今回あらためて驚かされました。工場の様々な運営に関しても、自ら課題を見つけて、主体的に改善してしてくれる。そうした自律性が確実に育ってきています。これは一朝一夕ではなく、これまでの日本からの出向者たちが長年積み重ねてきた活動と日本側でもナショナルメン



バーを受け入れ、プロジェクトを通じて日本のやり方を学んでもらう取組みの成果だと感じています。

K.N 私も10年以上前にADMに駐在していた経験がありますが、その頃と比べて本当に大きく進化しています。当時は、一つひとつ丁寧に説明して進めていく必要がありましたが、今は違います。「これってどうなってる？」と確認する前に、「もうやってます」と返ってくるが増えました。先回りして動く力がついてきているのを感じますし、ナショナルメンバーの成長が、まさにADMの成長そのものだと思っています。



インドネシア・ADMから世界へ

H.Y 新工場は計画通りに稼働を開始しましたが、市場環境の悪化により、まだフル稼働できていません。市場環境は決して楽観視できるものではありません。なので私たちは新工場をフル稼働させるためにADMの乗用車生産をカラワンへ一本化させる検討を始めています。これは単なる生産拠点の集約ではなく、より持続可能な生産体制への進化を意味しており、そのためにも、現地スタッフのさらなる自立を後押ししていきたいと考えています。これまで続けてきたダイハ

ツへのICT[※]派遣についても、今後はトヨタグループを含めて派遣先の幅を広げ、人材育成をさらに強化していきます。

M.H インドネシア国内、特に地方部では、まだまだガソリン車の需要があります。特に、「家族みんなで使える、小さくて安価で丈夫なクルマ」を求める声は非常に多い。そうしたお客様に対して、安くて丈夫で、長く使えるダイハツのクルマを届け続けることが、インドネシアの暮らしを豊かにすることにもつながると信じています。現場ではナショナルメンバーがますます主体性を高めており、新しいことへの挑戦にも意欲的です。これからは「インドネシアだからこそできること」にも挑戦していきたいですし、私自身も、そうしたチャレンジを後押ししながら、現地から新たな価値を発信していけるよう努めていきたいです。



K.N 生産設備についても、今回の工場では日本からの調達に頼るのではなく、現地メーカーとの連携を進めてきました。これによりコスト低減が実現できただけでなく、現地経済への波及効果も非常に大きいと感じています。今後は、ここADMで育った技術者たちが、他の新興国での工場立上げなどでも活躍してくれるような未来を創っていけたらと思います。

[※]海外の日本企業の子会社（出資比率20%以上）から日本企業に転勤し、技術や国際業務に従事する外国人に与えられる在留資格

移動の困りごとを、仕組みでほどく 福祉とまちをつなぐダイハツのコトづくりへの挑戦

新規事業推進室
主査

O.J

現場密着で切り拓くダイハツの新規事業

新規事業推進室では、「車の売り方」ではなく「移動のうれしさや課題」から価値を見出す取組みを進めています。私はその中で、福祉介護分野のグループを担当しています。

当推進室は約40名で構成されていて、「福祉介護」「農業」「地域活性」「その他」という4つの領域柱があります。その中でも福祉介護領域は20名ほどが携わっていて、部門内では人員比重が大きいです。現場に入り込んで、お客様のもっと悩み考え工夫しながら本質的な変化を起こせるようなチャレンジを日々重ねています。

現場から育まれた視点：福祉介護事業への歩み

私がこの分野に関わるようになったのは2014年。当時所属していた、東日本の販売を強化する社内プロジェクトの一環で、「O.Jくん、神奈川どう？」という一言で、神奈川でのチャレンジ生活が始まりました。中途入社後、総務の仕事をしていた私は、車の販売経験がなく、いきなり「福祉車両を拡販できる型をつくってきて」と言われても、最初は戸惑いました。しかし、福祉介護サービスを提供している施設を1軒1軒訪ねて、介護現場の職員さんたちと話していくうちに、本当にお客様が求めているものに気づかせていた

いただきました。多くの方が口にされたのは車への要望ではなく、「送迎が大変なんです」ということでした。送迎のルートづくりから時間配分、ドライバーの配置まで複雑で負担が大きい。また、人手不足で厳しい中、送迎業務に約3割の時間を費やしていることもわかりました。その実態を知った時に「これは“モノ”を売る話じゃない、“仕組み”を変えないとダメだな」と強く感じました。私たちは車メーカーなので、やはり「移動」というところに着目しています。一般的に、介護職員の労働生産性を高めようとする、高齢者のケアをどう効率化するかとか、施設内のサポートをどうするかという発想になりがちですが、私たちはそこに深い知見があるわけではありません。だからこそ、私たちが本気で関わる意味があるのは、「介護施設に来ていただくための移動手段をどう効率化するか」だと考えました。それが「この領域には、自分たちが本気で関わる意味がある」と腹をくくった瞬間でもありました。

現場の声がかたちになった――

2つのサービスと“ダイハツ流”のつくり方

そうした現場の声から生まれたのが、「らくびた送迎」と「ゴイッショ」という2つのサービスです。

「らくびた送迎」は、これまで職員さんが経験と勘で手書



ぎしていた送迎計画を、デジタルで誰でも立てられるようにしたツールです。利用者さんの状態や送迎ルート、時間の調整など、細かく複雑な要素が多いこの業務が、介護現場では一部の“経験のある人”のカンコツに頼った結果属人化していることが課題でした。実際に「らくびた送迎」を導入いただいた施設の方からは、「これでもう、あの人がいないと運行表がつくれない、という属人的な仕事のやり方から解放された」といった声をいただいています。

一方の「ゴイッショ」は、介護施設が担っている送迎業務そのものを外部に委託し、複数の施設利用者が乗り合って移動のできる仕組みです。加えて施設送迎の空き時間を2次活用します。介護職員の皆さんは、本来は利用者のケアに集中すべきなのですが、実際には朝夕の送迎でかなりの時間と労力を割いている。そこが大きな負担になっていて、「移動を地域で支える」という発想から、このサービスが生まれました。

事業づくりで大切にしているのは、「仮説と検証の高速ループ」です。現場の声から仮説を立てて、すぐにプロトタイプをつくって、また現場に戻る。その繰り返しです。考える担当と動く担当を分けることはせず、チーム全員が現場に出て、自分た



ちで確かめる。それがダイハツらしいやり方だと思っていますし、正直なところ、それが一番おもしろいですよね。

テクノロジーと地域連携の力で広がる価値提供

送迎プランの最適化にはAIを活用しています。例えば、複数の施設の場所や到着希望時間、複数の利用者のお迎え希望時間、狭い道では軽自動車が必要となるなど条件は本当に複雑ですが、私たちのシステムでは効率的なルートをつくるのが可能です。

システムの肝となる要件づくりは、現場に入り込んで密着しているチームと、システム担当チームが密に連携をしています。福祉介護グループ内の3名が中心となって担当しています。単に「動けばいい」ではなく、実際に現場で“使える”かどうかにこだわって、何度も見直しを重ねてきました。介護職員の方のITリテラシーにも配慮して、使い方が難しくならないよう、画面構成や操作フローにも細かく気を配っています。

ほかにも、地域ごとの事情にしっかり合わせていくことも大事にしています。タクシー会社が「自分たちが地域の移動は担う」と明確に言ってくれる地域もあれば、逆に「ドライバーがいないから介護の移動に関わることは全部お願い」と言われる地域もある。本当にバラバラなんです。だからこそ、私たちのサービスは1つの正解を押しつけないようにしています。あくまで「型」は提供するけど、誰がどの役割を担うかは地域と一緒に話し合っていて決めていく。そんなスタンスを一貫して大事にしていますし、その柔軟さが結果的にうまくいっている要因だと感じています。

未来に向けた展望と社会課題への挑戦

今後取り組みたいテーマは3つあります。1つ目は、介護施設送迎車両の昼間の空き時間をどう活かすか。全国には20万～40万台とも言われる介護施設の送迎車両があり、昼間の稼働は限定的です。これを地域の移動資源として活かさないか、可能性を探っています。

2つ目は、送迎中の事故の抑制です。介護職員の方は朝と夕方に送迎をして、昼間は体力を使うケア業務に従事しており、その中での運転はリスクが高い。だからこそ、安全性を高めるための運行管理の最適化が必要です。

そして3つ目が、送迎データの活用による地域最適化です。誰がどこに通っているのか、曜日や時間帯の傾向はどうかなど、そうした情報を自治体と連携しながら地域全体の福祉インフラがもっと良くなるように、持続できるようにつなげていきたいと思っています。

私たちが取り組んでいることは、決して派手なビジネスじゃないかもしれませんが、でも、どんなに小さくても目の前の困りごとを見つけて、それに本気で向き合って仕組みとして解決し、それを地道にやっていくことにこそ意味があると信じています。なによりも、高齢者が増え、働き手が減る日本の社会においては必要不可欠な取り組みだと認識しています。

若い人たちにも、「ダイハツって、なんかおもしろいことやってるな」と思ってもらえたらうれしいです。社会の中で、誰かの役に立てていると実感しながら、自分の想いを形にできる仕事がここにはあります。

ダイハツ工業の サステナビリティ

100年に一度といわれる自動車業界の大変革に加え、人権尊重や環境保全など社会課題解決への貢献が企業に強く求められる中、それらに应运てサステナビリティ活動を着実に進めるべく、サステナビリティ推進体制を整備しました。

- 30 企業理念の浸透
- 31 サステナビリティ推進
- 33 ステークホルダーエンゲージメント

SECTION

3



企業理念浸透のための取組み

ダイハツがどのように社会に貢献していくか、そのためにどのような行動・価値観を心がけるべきかについて、すべての従業員が共有して理解を深め、自分事化して実践していく環境づくりに努めています。具体的には、経営層との対話の場での共有、企業理念を用いたワークショップ、各種人事研修などを通して、ダイハツ企業理念の浸透を図っています。

経営層との対話の場での共有

2024年9月に再整理を行った「ダイハツ企業理念」を経営陣と従業員との対話の場である「ふれあい広場～風土改革／企業理念インナー共有会～」にて共有しました。

冒頭、社長からは言葉に込めた想いや、この企業理念をもって前向きに進んでいくという決意を述べ、各本部長からは企業理念をどのように受け止め、自身が行動していくかといったメッセージを発信。事務局からは企業理念浸透を



対話の様子は全社にリアルタイムで配信

中心とした風土改革活動を進めていくことを案内しました。また、質疑応答では、従業員からそれぞれの疑問点や、風土における課題などが投げかけられ、経営層と本音で対話することで企業理念の意義や、考え方について相互に理解を深めました。

企業理念を用いたワークショップ

対話型のワークショップ「企業理念つながるワークショップ」を実施しています。「自分の想いと企業理念とを照らし合わせ、共通点を確認する」というグループワークを通じ、言葉に込められた想い・イメージを獲得し、より企業理念を身近なものに感じることができるワークショップです。

新しく整理された企業理念を自分の価値観に通じるものとして意識してもらえよう促しています。

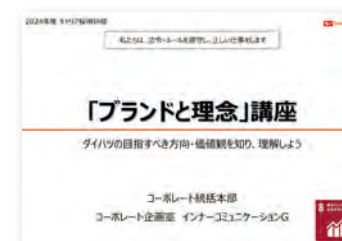


自分の想いと企業理念がつながる部分をグループワークで見つけていきます

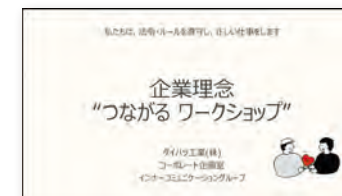
各種人事研修

新卒入社者、キャリア採用の導入研修において「ブランドと理念講座」を実施しています。この研修を通してダイハツ企業理念に込めた想いへの理解を深めるとともに、ダイハツのコーポレートアイデンティティについて考える機会を提供しています。こうして入社時から、ダイハツのブランド価値向上には従業員一人ひとりの行動が重要であることを意識づけ、企業力の強化に努めています。

また、昇格者を対象とした研修では、前述の「企業理念つながるワークショップ」を実施して、キャリアアップの節目に、自身の価値観と企業理念との重なりを確認する機会としています。



新しく入社した社員は正しくダイハツのブランド価値を知ることから仕事が始まります



昇格の節目には、自分の想いを振り返り、企業理念との重なりを確認します

サステナビリティ活動の進め方

「お客様に寄り添い、暮らしを豊かにする」という使命の実現に向けて、下記3ステップを踏んで活動を進めることが誰一人取り残さないサステナブルな世界の実現につながるものと考えています。



カテゴリー／基本方針	活動内容		
	ステップ 1	ステップ 2	ステップ 3
人権 P.80をご参照ください	- 人権リスク評価の実施 - 優先取組み課題の設定 - 人権リスク回避への活動着手（社内）	- 活動の実効性評価 - 上記結果を踏まえた - 中期計画の策定（KPIを含む） - 活動内容の改善、グループ展開	活動の定着化、および基本方針の実現に向けた取組み進化
社会貢献 P.91をご参照ください	- 現状把握（グループ会社を含む） - 重点活動選定 - 新規活動企画	- 中期計画策定 - 新規活動本格着手 - 活動内容の改善、グループ展開	活動定着化
環境 P.37をご参照ください	第7次ダイハツ環境取組みプラン P.41～43をご参照ください		

サステナビリティ推進体制

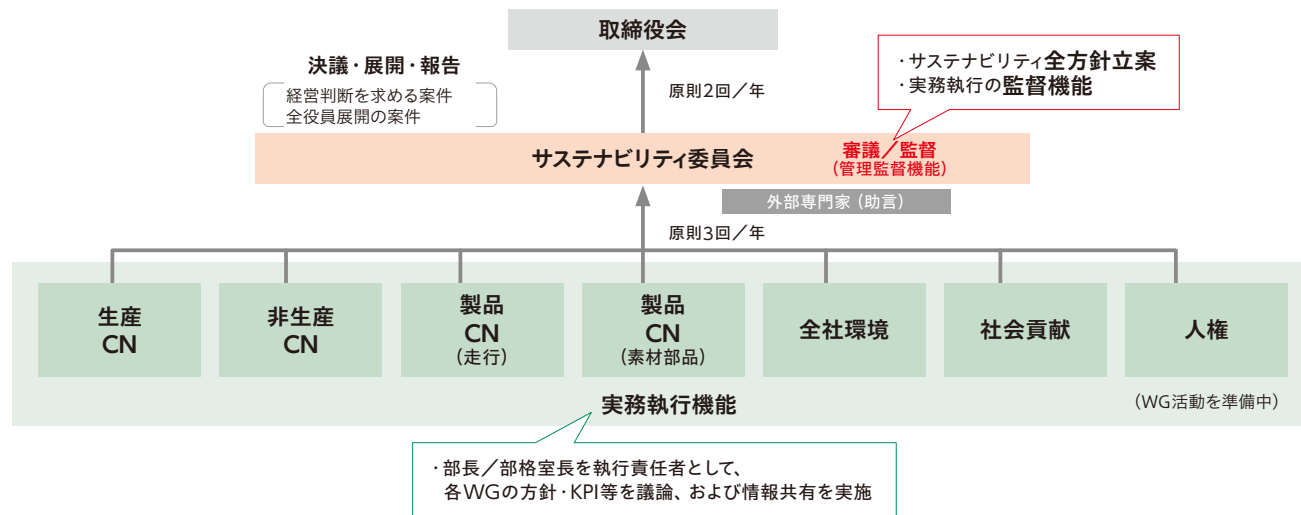
100年に一度といわれる自動車業界の大変革に加え、人権尊重や環境保全など社会課題解決への貢献が企業に強く求められる中、それらに应运えてサステナビリティ活動を着実に進めるべく、サステナビリティ委員会を設け、実務執行の機能組織としてワーキンググループ（WG）を設置し、推進体制を整備しました。

サステナビリティ委員会は、ダイハツのサステナビリティ活動における方針立案とダイハツおよび関係会社への展開、また、方針を受けた各種活動の推進状況の監督・助言を担っています。代表取締役副社長を議長として、メンバーは全本部長、主要海外生産拠点の責任者、および常勤監査役で構成されています。トヨタグループの一員として「TOYOTA仕入先サステナビリティガイドライン」に従って、ダイハツのサステナビリティ活動の充実化を図っています。

各WGでは、部長・部格室長を執行責任者として、関係する部署が協力して方針やKPIなどの議論、情報共有を実施しています。カーボンニュートラル（CN）の4つのWGでは、CO₂排出削減をあらゆる面から検討・推進しています。それ以外に、全社環境WG・社会貢献WGを設置。人権活動にも取り組んでいます。

サステナビリティの各活動は、推進状況を定期的に取締役会に報告し、意見を得ながら、レベルアップを図っています。こうした体制のもと、お客様をはじめとしたステークホルダーに寄り添い、ダイハツならではの取組みで貢献するサステナビリティ活動を推進しています。

実務執行する個別WG・執行状況を監督助言する委員会を設置



各ワーキンググループのタスク

生産CN WG	- 工場で車両製造する際に排出するCO₂を削減 - 省エネルギー活動推進や、革新技術・再生可能エネルギーの導入などの検討	製品CN (素材部品) WG	- 部品の素材製造時/加工時に排出されるCO₂を削減 - 排出量見える化、削減アイテム創出、カーボンニュートラル素材などの検討
非生産CN WG	- オフィス等で排出するCO₂を削減 - 照明や空調のエネルギー低減・再エネ化などの検討	全社環境 WG	環境戦略、取組みプラン、循環社会、自然共生、環境マネジメントの推進 (CN活動を除く)
製品CN (走行) WG	- 走行時に排出するCO₂を削減 - エンジン車の燃費改善、電動車やカーボンニュートラル燃料車の拡大などの検討	社会貢献 WG	社会貢献活動の事業場間の連携・推進

ダイハツ サステナビリティ基本方針

【前文】

私たちダイハツは、法令・ルールを順守するとともに、ダイハツ企業理念「お客様に寄り添い、暮らしを豊かにする」を使命に掲げ、ダイハツならではのモノづくり・コトづくりを通じて、従業員一人ひとりが社会の持続可能な発展に貢献します。

また、企業市民としての自覚を持ち、社会や環境に与える自社の影響を認識し、全てのステークホルダーと誠実に向き合い、相互理解を深め長期的な信頼関係を育みます。

1. お客様とともに

- ◆私たちは、お客様に寄り添うという想いを大切に、小さな車を中心としたモビリティカンパニーとして、安全安心で品質が高い良品廉価な商品・サービスを提供し、お客様の暮らしを豊かにします。
- ◆私たちは、お客様をはじめ事業活動に関わるすべての人々の個人情報保護を徹底します。

2. 地域社会とともに

- ◆私たちは、事業を行う地域に根ざした企業となるため、地域の伝統・文化・慣習などを尊重し、住民の皆様との対話や協働を通じて、社会課題の解決と地域の調和ある発展に貢献します。

3. 地球環境に対して

- ◆私たちは、かけがえない地球環境を次世代に引き継ぐことは人類共通の使命であると考え、ライフサイクルの観点からすべての事業プロセスで環境負荷の最小化に取り組むとともに、優れた環境技術の導入を通じて、自然環境への負荷が軽いモビリティ社会の実現に取組みます。

4. 取引先とともに

- ◆私たちは、オープンでフェアな商取引を通じて、取引先との共存共栄に取組みます。
- また、取引先や業界団体との協働を通じ、サプライチェーンにおける社会的責任を果たすことに努めます。

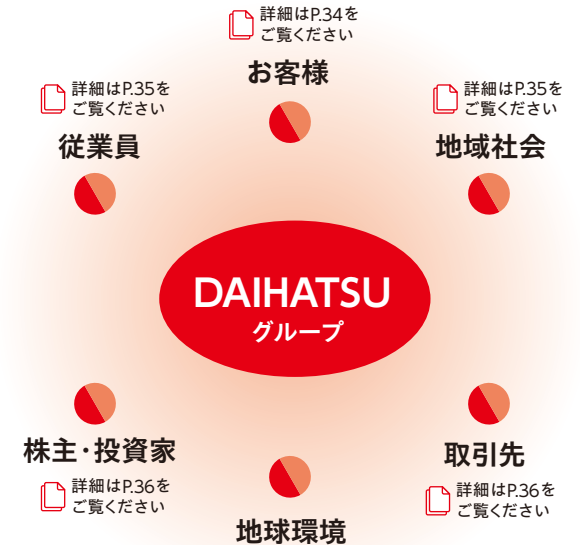
5. 株主とともに

- ◆私たちは、経営の健全性・透明性を確保しつつ、適切かつ公正な情報開示と対話を通じて、長期的視点で株主とともに企業価値の向上を目指します。

6. 従業員とともに

- ◆私たちは、事業に関わるすべての人々の人権を尊重するとともに、ダイハツで働く従業員が、安全で健康的にいきいきと働ける職場環境を整備します。
- ◆私たちは、公正に評価される職場づくりに努めるとともに、従業員が働きがいを感じ自ら成長する仕組みを整備し、オープンな企業風土を実現します。

ダイハツグループのステークホルダー



お客様

「モノづくり」と「コトづくり」の両輪で、お客様に寄り添い、お客様の声をより良い商品・サービスに反映する活動を推進しています。

お客様とのコミュニケーション

ダイハツ車をすでに利用されている個人・法人・官公庁のお客様、そして、ダイハツ車の購入を検討されているお客様に向けて、コールセンターやWEBサイトなどのコミュニケーション手段を充実させ、お問い合わせに対して正確な情報提供に努めています。いただいたご意見・ご要望・ご指摘などは、関連部署にフィードバックし、商品・サービスの品質改善や新たな取組みに役立てています。

モノづくりを通したお客様とのエンゲージメント

商品の企画開発に、お客様との対話によって得られた知見を反映しています。市場ニーズの大小や分布を把握するためのアンケート調査に代表される「定量調査」はもちろんのこと、お客様への個別インタビューや使用状況の観察などの「定性調査」も適宜実施しています。例えば、子育て期のお客様に、お子様とのクルマ利用における困り事をインタビューし、それらを解決するための新機構の採用につなげています。また、特に商用車においては、農林水産業に従事されるお客様に同行し、実際の業務を体験することで、使用環境を踏まえた商品改善を織り込むことも実施しました。

さらに、日本のみならず、海外市場においても、各国のお客様ニーズに合わせた最適なクルマを企画開発するため、さまざまな市場調査を積極的に実施しています。



お客様を訪ねて、直接お話を伺うことで改善・改良点を把握

「コトづくり」を通したお客様や地域の方々とのエンゲージメント

ダイハツはお客様や地域の方々との接点を拡大し、高い体験価値を提供する「コトづくり」を推進しています。例えば、日本が抱える「少子高齢化」「地域活性化」といった課題に対応し、お客様が何歳になっても自由に移動できる自立した生活が営めるように、ダイハツの強みを活かした地域密着プロジェクトをはじめ、各種地域に寄り添った活動を展開しています。具体的には、産官学民で連携し、高齢者の事故低減と自立支援を目指す「健康安全運転講座」を各地で定期的に実施しているほか、「ダイハツ全国小学生ABCバドミントン大会」や女子サッカーにおけるグラスルーツ活動など、お客様や地域の方々とのエンゲージメント強化に向けて、取り組んでいます。



健康安全運転講座

従業員・地域社会・株主(投資家)

従業員一人ひとりがいきいきと働ける職場づくりに取り組むとともに、地域社会にもしっかりと寄り添い、最も身近な企業を目指してさまざまな活動に取り組んでいます。

従業員とのコミュニケーション

ダイハツでは、職場の声を正しく経営に反映し、労使間で経営課題について共通認識を持って同じ方向に進むための「労使協議体」を設けています。具体的な活動としては、職場単位で毎月、働き方などについて話し合う「職場懇談会」を開催しています。各職場の重要課題は、年4回開催される「労使協議会」で共有・議論します。この労使協議会には、経営陣自身が職場課題を自分事として捉え、考え、解決する仕組みになっています。こうして、労使の相互信頼・相互責任の関係を原則とし、企業の発展に向けた一体感を醸成する双方向コミュニケーションに努めています。

さらに、定期的に社内報を発行し、ダイハツの取り組みやそこで活躍している従業員の様子を伝えることで、従業員のモチベーション向上やコミュニケーションの促進を図っています。



労使協議会の様子

ふれあい広場

経営層と従業員が直接対話する機会として、2024年7月より「ふれあい広場」を開催しています。開催の目的は、従業員の経営状況への理解を深めワンチームで同じ方向を向くこと、経営層が現場の声をダイレクトに聞きすばやく経営に反映すること、従業員のモチベーション・やりがいの向上です。開催の様子はオンラインで配信されており、全役員・全従業員がリアルタイムで、または後日に視聴するものとしています。各事業所を巡回し、2024年度は4回実施しました。



地域社会(官公庁・自治体)とのコミュニケーション

行政とも積極的に連携し、地域社会が抱える課題解決に取り組んでいます。例えば、ダイハツ本社のある池田市や滋賀（竜王）工場のある竜王町では、一定数の子どもが生まれた家庭に対して3年間、車両を無償貸与する「エンゼル車提供制度」（大阪府池田市）や「ダイハツ竜の子ファミリー車提供制度」（滋賀県竜王町）を行っています。

また、竜王町が進める耕畜連携に参画し、地元特産の近江牛の糞を活用したメタン発酵技術の開発・社会実装プロジェクトを推進しています。この取組みはNEDO※の「事業化実証研究開発」に採択されました。本プロジェクトを中核とした竜王町の「バイオマス産業都市構想」も令和4年度の選定を受け、ともに活動を進めています。ダイハツは構想のメインである「バイオガス化プロジェクト」に参画し、滋賀（竜王）工場第1地区に自動車会社ならではの技術を活かした実証プラントを立上げました。

※NEDO：国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構

地域社会(NPO法人等)とのコミュニケーション

社会貢献活動に注力しているNPO法人とも連携しながら、地域社会とのエンゲージメントを深めています。例えば、妊産婦の支援活動を行っている「NPO法人ひまわりの会」による、マタニティマークのステッカー配布や、高速道路のSA（サービスエリア）・PA（パーキングエリア）にて優先駐車場を利用できる活動などに対し協賛しています。また、地元・大阪府池田市の駅前活性化を推進する「いけだエリアプラットフォーム」の取組みに賛同し、商店街や学生たちとともに地域に根差した活動を行うことで交流を図っています。



自動車用マタニティステッカー



高速道路SA・PA 優先駐車場

株主(投資家)

ダイハツはトヨタの完全子会社であり、株主はトヨタです。トヨタの株主の皆様も当社のステークホルダーと捉え、トヨタグループの一員としてグループビジョンに基づき行動することで、企業価値向上に努めています。

取引先・加盟団体

ダイハツは、先進技術を備えた良品廉価なクルマをお客様にお届けするために、取引先様と共存共栄を図りながら部品・資材・設備等を安定的に調達できる信頼関係と体制を築いています。

DAIHATSU 仕入先CSRガイドライン

ダイハツは、グループ全従業員の活動の基本スタンスとして「ダイハツ サステナビリティ基本方針」を制定しています。しかし、サステナビリティの取組みはダイハツグループだけでなく、取引先様での取組みも重要であるとの認識から、国内外の環境変化を踏まえて、より具体的な取組みのお願いとして「DAIHATSU 仕入先CSRガイドライン」を2020年1月に改正して発行しました。

 PDF : DAIHATSU仕入先CSRガイドライン

取引先様とのコミュニケーション

ダイハツでは、年1回の方針説明会や月次説明会などを通じ、ダイハツの活動・重点取組みを適宜、取引先様に情報発信しています。日常的には、取引先様各社に対してダイハツのバイヤー担当と関係部署が関わり、現地現物で品質改善や原価低減に関して絶えず対話を重ねています。また、取引先様同士の交流とダイハツとの相互研鑽を目的に「DSC (Daihatsu Suppliers Club)」(会員約620社)を設立しています。DSCの活動として、年1回の定期総会と、幹事会社による意見交換の会合を年4回実施しています。定期総

会では、ダイハツからも積極的に情報発信し、事業環境の変化に迅速に対応することで共存共栄を目指していく認識を共有しています。

あわせて開催している「取引先様感謝の会」では、安全・品質・商品力の向上や原価低減、さまざまな場面で貢献・協力いただいた取引先様を表彰し、感謝の意を示して取引先様とのエンゲージメントを深めています。さらに、取引先様に向けてカーボンニュートラル実現への取組みに関する勉強会を実施し、認識を同じくするとともに、CO₂排出削減への具体的なアクションを促しています。ダイハツも準拠している「TOYOTA仕入先サステナビリティガイドライン」についても取引先様へ情報発信し、順守を徹底しています。

加盟団体

ダイハツは、一般社団法人日本自動車工業会、公益社団法人自動車技術会、一般社団法人日本経済団体連合会などの各業界団体に加盟しています。それぞれ責任ある立場を担いながら、委員会等に参加することで情報を収集するとともに、当該団体の意思決定に参加しています。

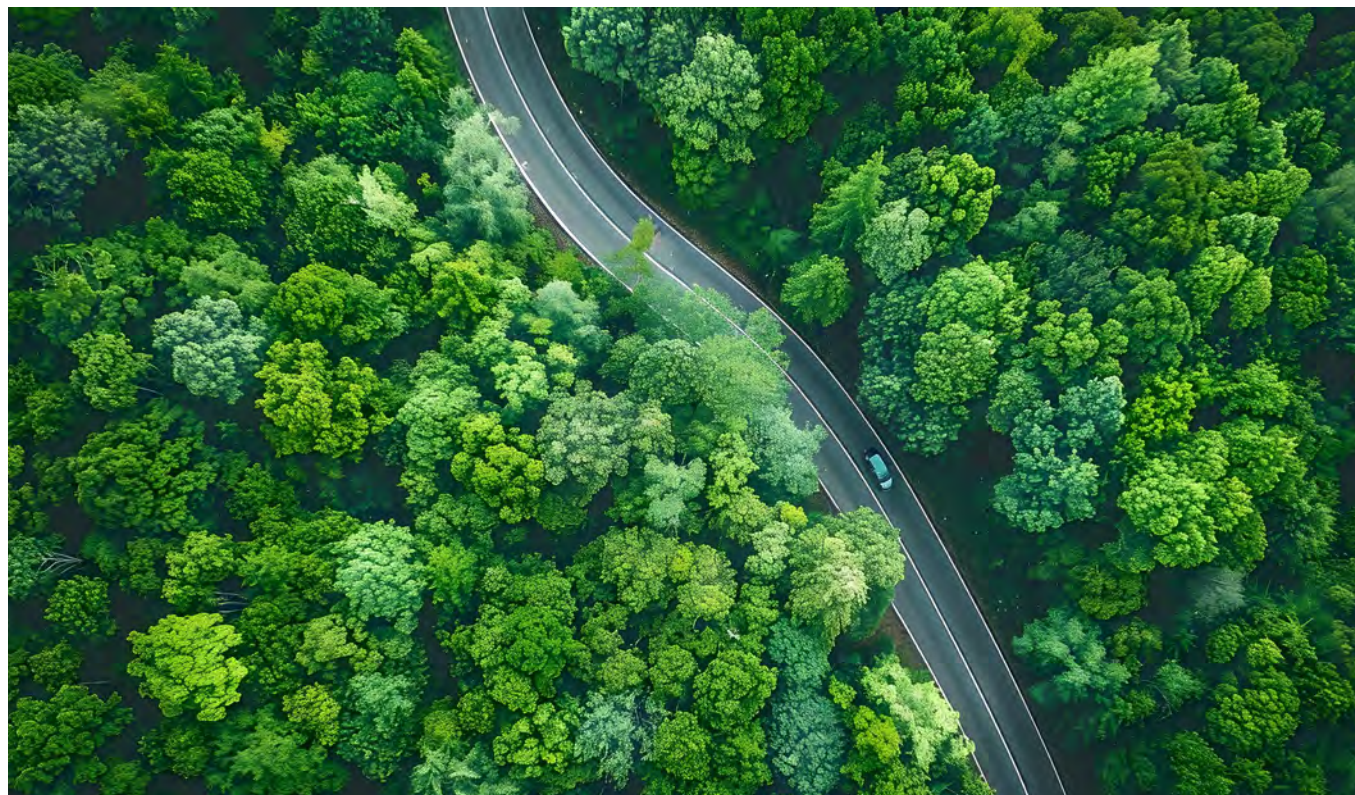
環境

ダイハツグループは、トヨタグループの一員として「トヨタ地球環境憲章」を共有し、また、独自に「ダイハツ工業株式会社 環境方針」も定め、持続可能な社会の実現を目指したさまざまな取組みを進めています。

- 38 基本的な考え方
- 44 環境マネジメント
- 52 低炭素社会の構築
- 58 循環型社会の構築
- 65 自然共生社会の構築

SECTION

4



基本理念

私たちダイハツグループは、クルマづくりにおいて企画から廃棄まですべての段階において環境負荷の低減と環境問題の改善に積極的に取り組み、持続可能な社会を目指します。

また、その取り組み内容は国内外のステークホルダーと共有し、連携して社会貢献に取組みます。

※この取り組みはトヨタグループの一員として「トヨタ地球環境憲章」を共有し、推進します。

基本方針

1 豊かな21世紀社会への貢献

豊かな21世紀社会へ貢献するため、環境との調和ある成長を目指し、事業活動の全ての領域を通じて、ゼロエミッションに挑戦します。

2 環境技術の追求

環境技術のあらゆる可能性を追求し、環境と経済の両立を実現する新技術の開発と定着に取り組みます。

3 自主的な取り組み

未然防止の徹底と法遵守に努めることはもとより、地球規模、及び各国・各地域の環境課題を踏まえた自主的な改善計画を策定し、継続的な取り組みを推進していきます。

4 社会との連携・協力

関係会社や関連産業との協力はもとより、政府、自治体を始め、環境保全に関わる社会の幅広い層との連携・協力関係を構築していきます。

基本的な考え方

ダイハツは、環境への負担が少ないスモールカーでお客様を豊かにしたい、そして、次の世代のために地球環境を守る責任を果たしたいと考えています。

ライフサイクルの観点から、すべての事業プロセスで環境負荷の最小化に取組むとともに、優れた環境技術の導入を通じて、自然環境への負荷が軽いモビリティ社会の実現に取り組めます。

地球と社会との共生が私たちの責務であるという想いを実現するため、このたび「ダイハツグループ環境アクションプラン2030」を策定しました。このプランに沿って、低炭素社会の実現、循環型社会の実現、自然共生社会の実現を目指した活動に挑戦します。

私たちダイハツグループで働く一人ひとりが高い環境保全意識を持ってこのプランを実行していきます。

※ダイハツグループ：子会社・持分法適用会社

ダイハツ工業株式会社 環境方針

- 1 自動車やユニットの開発・生産・販売・廃棄に至るまで、環境に与える影響を検討し、ゆたかな環境の保全に努めます。
- 2 環境についての目的と目標を設定し、環境汚染の予防と循環型社会、低炭素社会、自然との共生社会を目指します。
- 3 環境に関する法規制や、会社の環境管理規定を順守します。
- 4 環境への貢献を通じてダイハツらしさを追求できる人材を育成し、環境マネジメントシステムの継続的改善に取り組めます。
- 5 お客様一人ひとりを照らし、地域の方々や国内外の関係者との対話を大切に、良識ある社会の一員として環境保護に取り組めます。

取組みの全体像

トヨタグループの一員として、2050年に向けた長期目標は「トヨタ環境チャレンジ2050」を共有しています。「ダイハツグループ環境アクションプラン2030」は、その中間年（2030年）に向けたダイハツならではの取組みであり、このプランに沿って低炭素社会、循環型社会、自然共生社会の実現を目指す活動を推進しています。



ダイハツグループ環境アクションプラン2030

WEB: ダイハツグループ環境アクションプラン2030



「ダイハツグループ環境アクションプラン2030」は、環境マネジメントを基盤に、低炭素社会・循環型社会・自然共生社会を目指す活動を分野ごとにロードマップを策定し構成しました。長期の目標は「トヨタ環境チャレンジ2050」を共有し、ダイハツならではの取組みを進めます。

取組み分野ごとのアクションプランと関連するSDGs目標



低炭素社会



パリ協定目標を尊重し、温室効果ガス低減に取組みます。製品分野では、各国のCO₂排出削減目標に燃費改善技術と電動化技術の導入で対応します。また、SDGs目標「全ての人々に安全・安価で容易に利用できる輸送システムの提供」に向け、ダイハツならではの最小単位モビリティサービスを提供します。生産分野では、SSC（シンプル・スリム・コンパクト）の考えに基づき、技術の徹底により省エネルギー生産を追求します。さらに、非化石エネルギー導入とあわせ、2030年のCO₂排出量を2013年比で35%削減し、2035年に生産カーボンニュートラルを目指します。



循環型社会



2050年のCar to Carリユース・リサイクル[※]実現に向けてリサイクル設計の取組みを継続するとともに、迅速に進化させます。また、電動化などクルマの変革に対応したリサイクルスキームや、事業展開国の廃車リサイクルの動向を先取りした現地スキームづくりを目指します。

[※]廃車されるクルマの部品資源を再度クルマへ活用



自然共生社会



地域とダイハツグループ各社の協働で「生物多様性の保全に貢献・自然豊かな地域社会を未来に残す活動」を行い、事業による環境負荷のゼロバランスを目指します。人と自然が共生する工場づくりをグローバルに進め、世界の方々から必要とされる企業を目指しています。



環境マネジメント



ダイハツグループの環境への取組みは、環境異常・苦情ゼロ、コンプライアンス順守を基盤としています。そのためにISO14001規格をベースに活動の枠組みを整備し、グループ各社間でコミュニケーションを図りながら取組みを推進しています。また、国内外の取引先様には、各国事業体が発行するグリーン調達ガイドラインを通じて協業をお願いし、サプライチェーン全体で取組みの充実を目指します。



第7次ダイハツ環境取組みプラン(2025年目標) 2024年レビュー

ダイハツは「環境アクションプラン2030(中期目標)」を策定し、積極的に環境問題に取り組んでいます。

「第7次ダイハツ環境取組みプラン2021～2025年」では計15項目の取組みを推進しており、2024年のレビューを以下のとおり整理しました。

カテゴリー	取組み項目	具体的な実施項目・目標など	2024年の進捗結果
 低炭素社会	製品	グローバル新車CO ₂ 排出量削減に向けた燃費性能の向上 グローバル新車CO ₂ 排出量削減：2010年比△30% (国内) ● 2030年燃費基準達成に向けた継続的な燃費向上を推進 ● トップクラスの燃費性能を目指した開発 (海外) ● 現地インフラや社会情勢に適応したダイハツ燃費向上技術を展開	2023年、2024年：2010年比26%低減
		● 電動車の技術開発とともに市場導入を推進 ● 多様化するエネルギー源を活用し、社会構造の変化や自動車の使い方変化に対応した低炭素かつ多用なモビリティの開発	HEV「ロッキー」を導入済み スズキ株式会社、トヨタ自動車株式会社と3社で軽商用バンBEVに搭載するBEVシステムを共同開発中
		各国・各地域の都市大気環境改善に資する排ガス低減 各国・各地域の都市環境改善に資する低濃度排出ガス技術の開発と着実な導入	日本：全車WLTCモードで排ガス適応完了済み 海外：「アイラ」、「アジア」にてEuro5/6排ガス規制対応済み
		開発段階における環境マネジメントの推進 新車開発提案時の車両環境アセスメントシステム(Eco-VAS [※])での環境目標の展開と推進管理 [※] Eco-VAS(エコバス：Eco-Vehicle Assessment System)：車両開発時の環境評価システム。企画段階で生産・使用・廃棄に至るLCA(ライフサイクルアセスメント)の考え方を踏まえた環境目標を設定、確実な達成を図る総合的な環境評価システム	「ムーヴ」シリーズは前モデルと比較し、ライフサイクルCO ₂ 排出量の低減を確認済み
	生産・再エネ	生産CO ₂ 排出量削減：2013年度比△30%(対象：ダイハツ+生産子会社) ● 生産ラインの大規模リファイン ● 生産設備の高効率設備への更新・変更 ● 日常改善、運用管理レベルアップ ● 再生可能エネルギーの導入	左記活動により、工場からのCO ₂ 排出量2013年比28%削減
		CO ₂ 排出量削減のイノベーション推進 ● 削減の新技術めどづけ ● 革新技術の発掘とめどづけ	

第7次ダイハツ環境取組みプラン(2025年目標)2024年レビュー

カテゴリー	取組み項目	具体的な実施項目・目標など	2024年の進捗結果
 循環型社会	3R配慮設計の推進	3R [※] 配慮設計の拡大・モデル化で資源循環促進に貢献 ※3R：Reduce（発生抑制）、Reuse（再使用）、Recycle（再資源化）	2024年9月に公表された自動車工業会の自主目標に対し、全社的取組みをスタート。将来の自動車への再生材適用の推進中。また、2026年からスタートする「自動車リサイクル資源回収インセンティブ」対応のため、資源回収推奨部品情報の展開準備をスタート。
	日本で培った廃車適正処理・再資源化技術による国際貢献	各国リサイクル関連法規に遅滞なく対応	海外の法規制に必要時対応
	希少資源、廃車・廃部品の3R技術・システムの開発	- 稼働中 継続運用 - 希少資源、製品、廃車・廃部品の3R技術および3Rシステムを開発	- 自動車リサイクルシステム継続運用中 - 新車開発提案時の車両環境アセスメントシステム（Eco-vas）で設定された開発目標に対し、新型車全車目標達成
 自然共生社会	自然豊かな地域社会を未来につなぐ自然軸活動 オールダイハツグリーンウェーブプロジェクト	森林保全活動の推進 自然と共生する事業所の推進 地域の多様な生態系を維持・保全し、生物多様性保全を推進	- はぐくみの森（森林保全）活動の推進 - 自然と共生する事業所 ①有識者と地域・活動に応じた指標種を選定（植物2種・動物5種） ②生きものの生息環境を維持・改善 ③指標種調査による取組み効果を把握 - 国内全事業所で生物多様性保全活動推進
	自然共生活動を通じた ヒトづくり・コトづくり	自然共生に関する地域貢献活動の輪をダイハツグループおよび地域へ拡大 - 自然共生活動を通じて、環境マインド醸成と人材育成をグローバルに推進 - 事業所で取り組んできた活動を地域へ拡大 - 地域の方々と協働、連携し、地域に寄り添う活動の推進 - 社有林や事業所内の生態系を活用した体験学習などを実施し、未来を担う子どもたちの環境教育に貢献	ダイハツグループへの自然共生活動の周知と協働での参画 - 環境マインドの醸成として、従業員へ活動紹介 - はぐくみの森竜王での「散策会」、ピオトープでの「生きもの調査会」や、地元中学校を受け入れ環境教育、事業所内での「自然観察会」、琵琶湖博物館と協働で「環境学習会」を実施、新入社員研修で森林整備体験

第7次ダイハツ環境取組みプラン(2025年目標) 2024年レビュー

カテゴリー	取組み項目	具体的な実施項目・目標など	2024年の進捗結果
 環境マネジメント	環境苦情、コンプライアンス違反の撲滅	- 異常・苦情・コンプライアンス違反ゼロ ● 各国・各地域の環境法令順守と、環境リスクの未然防止活動の徹底強化 ● 世界的に厳格化される化学物質管理の充実	● 異常・苦情・コンプライアンス違反：ダイハツグループ内ゼロ ● 「環境ヒヤリ」の情報を、ヒヤリ異常苦情ポータルサイトに掲載し、ダイハツグループ全体で情報共有し、横展
	グローバルでビジネスパートナーと連携した環境マネジメントの強化推進	● グループ全社の各種環境パフォーマンスの維持向上活動の展開（廃棄物・水使用量、水質、VOC※排出量） ※ VOC (Volatile Organic Compounds)：揮発性有機化合物。塗料などに含まれるトルエン、キシレンなどが代表的な物質	廃棄物、水使用量、水質、VOC排出量：2018年実績以下を達成・継続中
		● EMSの維持発展と自立化	ダイハツグループ環境連絡会で法改正情報周知、各社の困り事への対応などを実施
		● グリーン調達ガイドライン最新版の取引先様への周知（改定都度）	最新のグリーン調達ガイドライン（2016年版）を周知徹底
		● ダイハツ販売会社環境認定制度の徹底による環境取組みの推進と強化	2024年度の販売会社環境認定審査計画に基づき、審査を実施
	各国・各地域での環境情報の積極的開示とコミュニケーションの充実	● 各国・各地域での環境情報の積極的開示による、地域社会との信頼関係構築	ダイハツグループ環境連絡会などを通じて、環境取組みプランの伝達・共有を実施。各社で環境パフォーマンス維持向上に取組み中。実績はDESNEN※を使って集計。グループ連絡会などで実績をフォロー共有 ※ DESNEN：ダイハツ環境データシステム
		● 国内外のグループ会社と環境情報や知見・ノウハウを共有、および相互研鑽による活動の一層のレベルアップを図る	
	国内外の関係会社を含む社員教育・啓発活動の一層の強化	● 各国・各地域の関係会社を含む従業員への環境教育継続、および絶え間ない情報発信による環境マインドの醸成を図る	ISO14001規格研修会（2月）、内部監査員研修会（3月）にて、専門家育成を継続実施中（グループ会社を含む）
		● 地球環境に配慮した企業経営の必要性を認識し、自分事として捉え自ら行動することへの呼びかけ実施	● 環境月間にダイハツ社長メッセージを国内外関係会社へ発信（6月） ● 環境月間行事の実施結果をグループとして取りまとめ（7月）

基本的な考え方

ダイハツグループはグローバルで、環境事故や苦情、およびコンプライアンス違反ゼロを目指して環境保全活動に取り組んでいます。その手段として、環境マネジメントシステム（EMS）の国際規格であるISO14001を活用しています。国内外の関係会社すべてが、ISO14001に準拠したEMSの仕組みを使って活動し、それぞれの地域で信頼される会社を目指していきます。

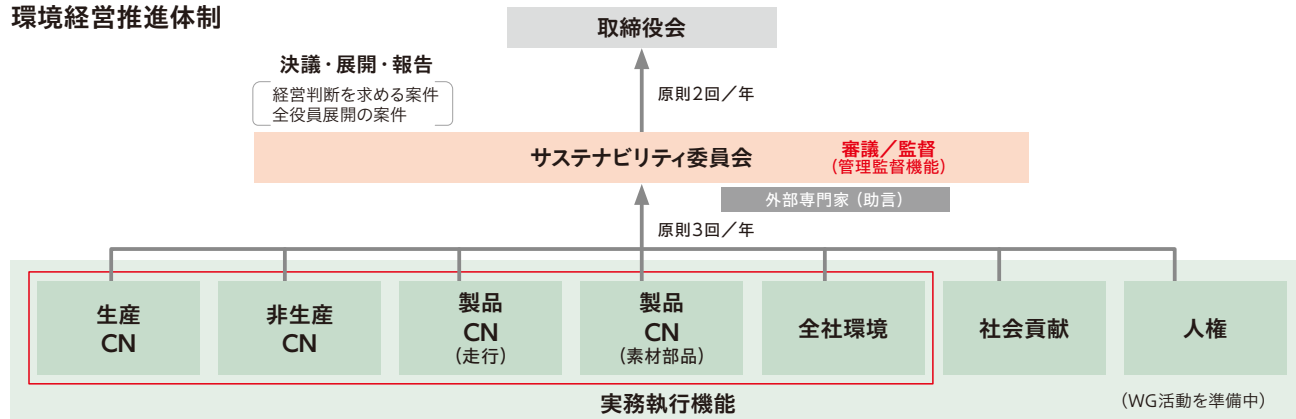
環境マネジメント体制

代表取締役副社長が議長を務め、各本部長や監査役などをメンバーとする「サステナビリティ委員会」のもと、全社の環境マネジメント強化を図っています。環境保全活動の執行を担う「全社環境ワーキング」と連携し、「第7次ダイハツ環境取組みプラン」で掲げられた環境マネジメントに関する取組み項目に注力しています。

マネジメントプロセス（環境）

サステナビリティ委員会は、ダイハツおよび関係会社（連結決算対象会社）に方針を展開し、グループ全体でサステナビリティ活動に取り組むことを目的に設置されました。また、ダイハツのサステナビリティ活動の執行状況を監督することにより、活動推進を促すことも重要な役割です。委員会を原則として年3回開催しており、具体的な活動内容は以下のとおりです。

環境経営推進体制



	サステナビリティ委員会	全社環境ワーキング
議長	代表取締役副社長	環境担当役員
メンバー	全本部本部長および主要海外生産拠点	全部長／部格室長、工場長

- ダイハツのサステナビリティ方針を立案し、ダイハツおよび関係会社に展開する。加えて、活動の執行状況を方針点検と連動して監督する。
- ダイハツおよび関係会社のサステナビリティ方針、活動および目標が世界情勢や社会動向に反していたり、逸脱していると判断した場合、再検討を求める。必要に応じて、社外専門機関などからの助言などを含め、世界情勢や社会動向を常に把握する。
- 当委員会に付議された事項は、審議の後、委員長が是非を判断し、改善を指示できる。
- 取締役会へ原則として年2回、サステナビリティ活動に関連する事項を定期報告する。

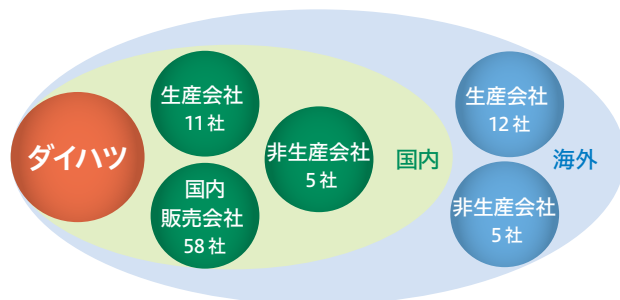
ダイハツグループの取り組み

環境マネジメントシステム構築の支援

ダイハツグループでは、ISO14001に準拠した環境マネジメントシステム（EMS）に基づき、環境事故・苦情の未然防止と法令順守に努めています。環境連結対象の生産会社はもとより、出資会社および重点生産会社に対してもEMSの導入を推奨し、要請があれば認証取得の支援をしています。2024年度時点で、国内環境連結対象会社の生産子会社すべてが認証を取得し、更新・維持しています。さらに、海外の生産子会社のISO14001導入についても支援しています。

環境マネジメント対象会社

ダイハツの企業活動によって生じる環境負荷は子会社や取引先様も含んでおり、グループ全体での環境保全活動を



実施する必要があります。資本関係と業種により、関係する会社を下図のようにグループ分けし、ダイハツグループ全体の環境面でのマネジメントを推進しています。具体的な施策としては、グループ各社との情報交換の場として、原則毎年2回グループ環境連絡会を開催し、各種環境情報の共有と相互研鑽を推進しています。今後は国内重視から、グローバル環境会議に拡大していきます。

グリーン調達ガイドライン

「ダイハツグリーン調達ガイドライン」は、「ダイハツ環境取り組みプラン」を踏まえ、企業が考慮すべき環境課題を幅広く扱い、その内容を大幅に充実させています。

今後、より一層地球環境との調和を目指した事業活動を進めていくためには、取引先様からの協力が不可欠であり、このガイドラインに沿った取組みを要請していきます。

PDF：ダイハツグリーン調達ガイドライン

国内販売会社での取り組み※

「ダイハツ・クリーンマネジメント・ディーラー」認定制度

この制度は、販売会社による総点検（自主診断）において、認定基準を満たしている販売会社の申請に基づき、当社の審査員が、環境マネジメント体制の構築や環境保全への取り組みについて現地審査する制度です。審査の結果、基準を満たした販売会社を「ダイハツ・クリーンマネジメント・ディーラー」と認定します。認定の有効期間は3年間ですが、次の更新審査までの期間中、販売会社は年1回の自主診断に基づき改善を実施するなどPDCAサイクルの中で環境への取組みを強化しています。今後は、環境パフォーマンス向上に取り組んでいくとともに、さらなるレベルアップに努めていきます。

※ 出資比率にかかわらず国内販売会社全社対象

P.56「国内販売会社での取り組み」をご覧ください。

生産活動における環境負荷物質の管理

大気汚染防止

ダイハツは、生産活動における環境負荷物質の取り扱いについて、環境取組みプランのほか、各種法規制に則り、適正に管理・低減しています。

工場の排出ガスには、大気汚染防止法により設備ごとに規制値が設けられています。ダイハツは、生産工場からの排出ガスによる大気汚染を防ぐため、ボイラーや暖房機の排出ガスを定期的に測定・監視することで、SOx（硫黄酸化物）やNOx（窒素酸化物）の濃度を規制値よりはるかに低いレベルで維持・管理しています。

大気汚染の原因となるVOC※の排出については、環境取組みプランのもと、主たる排出工程である塗装工程において、各種排出量削減活動を実施してきました。塗料の塗着効率を向上させるための自動化、ロボット化、静電化や、機器洗浄後のシンナー回収などです。また、VOCを抜本的に削減するため、京都（大山崎）工場およびダイハツ九州（株）大分（中津）工場では、中・上塗塗料の水溶性化も実施しています。さらに、生産活動で取り扱う化学物質については、法規制などに従って定めた使用禁止物質などの入口管理をしています。

※VOC（Volatile Organic Compounds）：揮発性有機化合物。塗料などに含まれるトルエン、キシレンなどが代表的な物質

規制・基準

本社（池田）工場	● 大気汚染防止法 ● 大阪府条例
京都（大山崎）工場	● 大気汚染防止法 ● 京都府条例
滋賀（竜王）工場	● 大気汚染防止法 ● 滋賀県公害防止条例
ダイハツ九州大分（中津）工場	● 大気汚染防止法 ● 大分県条例

環境計量証明事業所（大阪府登録）

ダイハツは、水・大気・土壌中の汚染物質の濃度などを正確に計量し、その結果を公的に証明することのできる「環境計量証明事業所」として大阪府に登録しています。社内の環境測定担当部署がその役割を担い、ダイハツの企業活動※によって発生する各種の排出ガスや、排水の中に含まれる有害物質が法定の基準値を超えないよう、サンプリングと化学分析を行い、各事業所と連携しながら環境異常の未然防止に努めています。また、従業員の健康を守るため、有資格者による作業環境測定も行っています。

業務の流れ



※主な対象事業所：池田（大阪府）、滋賀、京都、多田（兵庫県）、ダイハツ九州（株）大分（中津）工場

水資源の管理

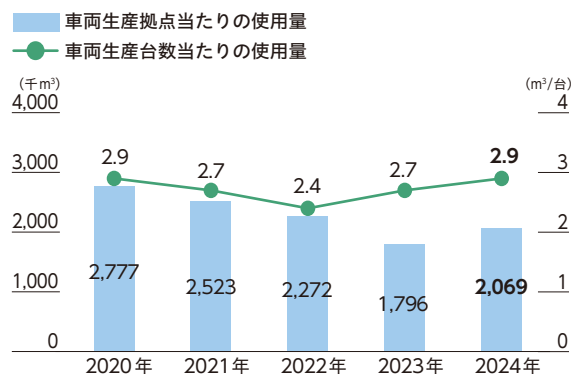
世界の人口増加や気候変動による水需給の逼迫、あるいは河川などの水質悪化にともなう規制強化など、水資源への対応は企業において非常に重要な課題となっています。ダイハツグループでは、事業活動における水環境への影響を最小化すべく、水の使用量の削減や排水の浄化による還元・再利用など、さまざまな取組みを進めています。

水使用量削減の取組み

自動車の製造においては、塗装工程などで水の使用が不可欠です。ダイハツグループでは、車両生産拠点でこの塗装工程を中心に、水使用量の削減活動を推進しています。前処理・電着洗浄工程では、洗浄に使った水を有効に活用するなど、再利用を徹底して使用量削減に努めています。また、革新技術のダンボールフィルター式塗装ドライブスを開発・導入し、従来の末着塗料回収方法である水シャワー式（気液混合）回収から、ドライフィルターとすることで水使用量削減も図っています※。このように数々の水使用量削減活動により、1995年当初は1台当たり6m³だった水使用量が現在では半分以上となりました。今後も、SSC（シンプル・スリム・コンパクト）なクルマづくりをさらに究めて水使用量の最小化を図り、水資源の保全に貢献していきます。

※当該技術は2022年12月に機械振興賞を受賞しています。

国内車両生産拠点当たりの使用量と 車両生産台数当たりの使用量



集計範囲：ダイハツ(本社(池田)工場、京都(大山崎)工場、滋賀(竜王)工場)
ダイハツ九州(株)(大分(中津)工場、久留米工場)

排水浄化・利用

滋賀（竜王）工場では、琵琶湖の水質を守るため、大規模な工場排水の浄化設備である「アクアセンター」を設置し、工場排水をほぼ飲めるレベルまで浄化して放流しています。また、同工場では、構内の排水処理場で浄化した水を湿式集塵機の用水に再利用しています。海外生産拠点があるインドネシア・マレーシアでは、工場排水が下流にある飲料水採取場に影響を及ぼすことのないよう、排水に細心の注意を払っています。



滋賀（竜王）工場第3アクアセンター

アクアセンターで浄化された後の工場排水

排水基準

工場から放流される排水の基準は、公共河川や下水といった放流場所の違いや各工場の立地する地方自治体で異なっています。ダイハツグループでは、各工場とも国や自治体が定める排水基準を上回る自主基準を設定し、クリーンなレベルまで浄化を行った後に放流しています。

規制・基準

本社(池田)工場	● 水質汚濁防止法 ● 池田市協定
京都(大山崎)工場	● 上下水道法施行令 ● 大山崎町公共下水道条例
滋賀(竜王)工場	● 水質汚濁防止法 ● 滋賀県条例 ● 竜王町公害防止協定書

化学物質・リスク管理

化学物質

ダイハツでは、自動車をはじめとする製品と事業所で使用される資材中の化学物質管理を推進しています。購入部品中に含有する化学物質や、生産工程および事業所で使用する資材中の化学物質を管理、データベース化し、さまざまな法規対応ができるよう入口管理を実施しています。

製品に含まれる化学物質管理は、世界の自動車業界で標準となっているIMDS^{※1}を使用しており、グローバルな化学物質の法規制に対応しています。事業所で使用される化学物質はPRTR-WORLDというシステムで使用された化学物質の排出、移動を定量的に把握し、適切に行政に届出を行っています。

部品や資材を納入いただく仕入先様にも、化学物質管理の重要性を理解いただくため、自動車業界団体で作成した自己診断シートを用いて、仕入先様の管理レベルの把握と維持・向上を図っています。

ダイハツ製品を生産する国内外の関係会社について、ダイハツと同様の化学物質管理を行うために、定期的な化学物質管理の情報共有や、必要に応じたサポートも行っています。

※1 IMDS (International Material Data System) : 自動車業界向け材料データシステム

対象法規 化管法^{※2}

- 違反なし
(各事業所が国に期限内に届出していることを確認している)
- 社内の環境標準DEM^{※3} ②-5、DEM⑥-31にて管理

対象法規 化審法^{※4}

- 違反なし
(化審法・第1種特定化学物質 施行前に非含有の部品、資材に切り替えを完了)
- 社内の環境標準DEM⑥-26にて管理

※2 化管法：特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律

※3 DEM：Daihatsu Environmental Manual

※4 化審法：化学物質の審査および製造等の規制に関する法律

環境法規制等に関するリスク管理

ダイハツでは、特に生産活動に関係する環境法規制、条例などの制定、改正などに漏れなく対応するため、社内全組織においてISO14001に基づく環境マネジメントシステム(EMS)を構築、運用しています。例えば、設備導入における環境保全やエネルギー削減の事前検討(計画段階)、導入確認検査(稼働前)、社内定期監査(稼働中)を業務の仕組みに組み込み、確実にEMSのPDCAを回しています。ISO14001は、1998年京都(大山崎)工場からその運用を開始しており、2017年からは上述のように社内全組織で認証を取得し、運用しています。

その結果、2024年度は、環境事故、異常、苦情および法令違反は発生していません。本活動は今後も、継続維持・向上させていきます。

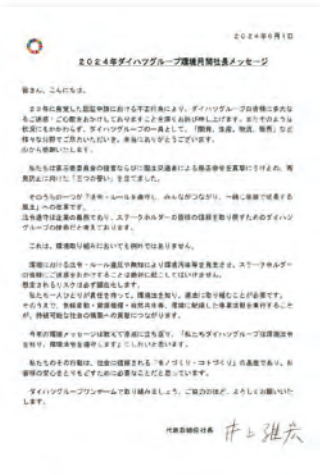
ダイハツグループとしても、すべての事業所でISO14001を認証取得しており、EMSに基づいた日常管理の中で、環境異常、苦情および法令違反の防止に努めています。

環境月間行事

ダイハツグループでは、従業員一人ひとりの環境意識を高めることを目的に、毎年6月を「環境月間」と定め、さまざまな取組みを展開しています。その一環として、社長による環境メッセージを発信し、グループ全体での意識共有を図っています。

2024年度は、再発防止を前提とした「小さな車を中心としたモビリティカンパニー」への再生を目指す、再出発の年と位置づけています。この決意のもと、車両の電動化をはじめ、生産工場およびオフィスにおけるCO₂排出量の削減、再生可能エネルギーの活用など、技術的な取組みを加速させています。

さらに、日々の業務や生活の中での小さな気づきを大切に、環境に配慮した行動を積み重ねていく姿勢も明確にしています。



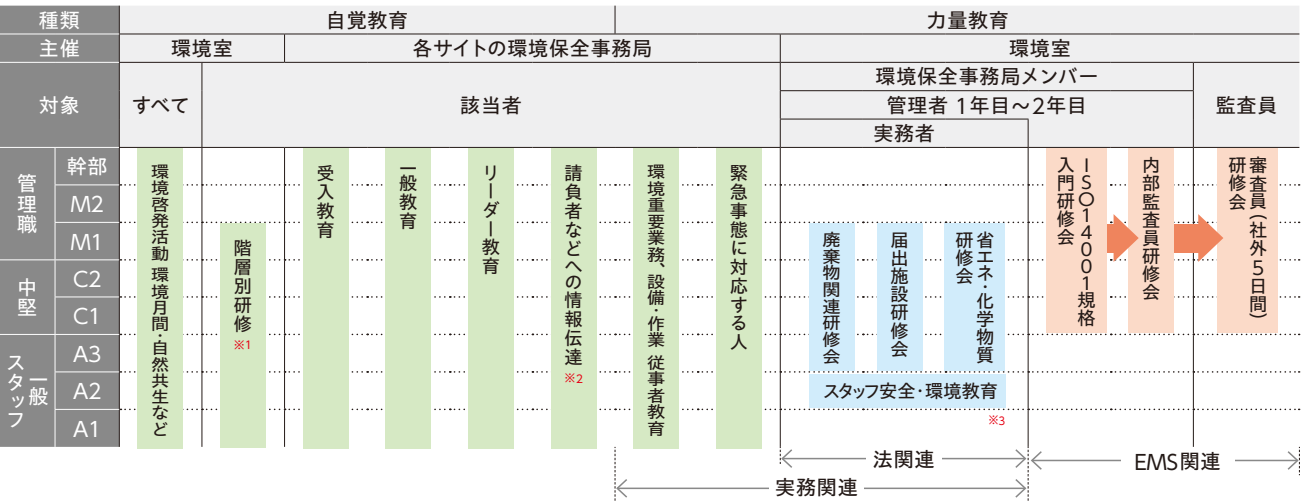
社長は、「法令やルール
の順守」といった“守り”の
姿勢と、「カーボンニュートラル
の実現」に向けた“攻め”
の取組みを両立させ、ダイ
ハツグループが一丸となっ
て環境課題に取り組むこと
を力強く宣言しています。

2024年6月1日に社内発表した
社長メッセージ

環境教育

ダイハツの環境教育は、従業員一人ひとりが環境保全活動への知識と理解を深め自ら進んで行動する「環境意識の高い人づくり」を目的とし、従業員の業務内容に応じて体系的に行っています。採用した社員や従業員を対象とした「受入教育」「一般教育」では、各自の仕事と環境との関わり・

環境教育体系図



責務を各事業場の教育担当者が中心となって教育し、日々の業務に活かしています。また、ダイハツの環境取組みを推進する従業員に対しては、専門教育として外部の研修機関と協働で作成した教材で、「環境マネジメント教育」「順法研修」を行っています。



内部監査員研修会

ダイハツ環境コミュニケーションシステム

関係会社と環境情報を共有できる インフラを構築

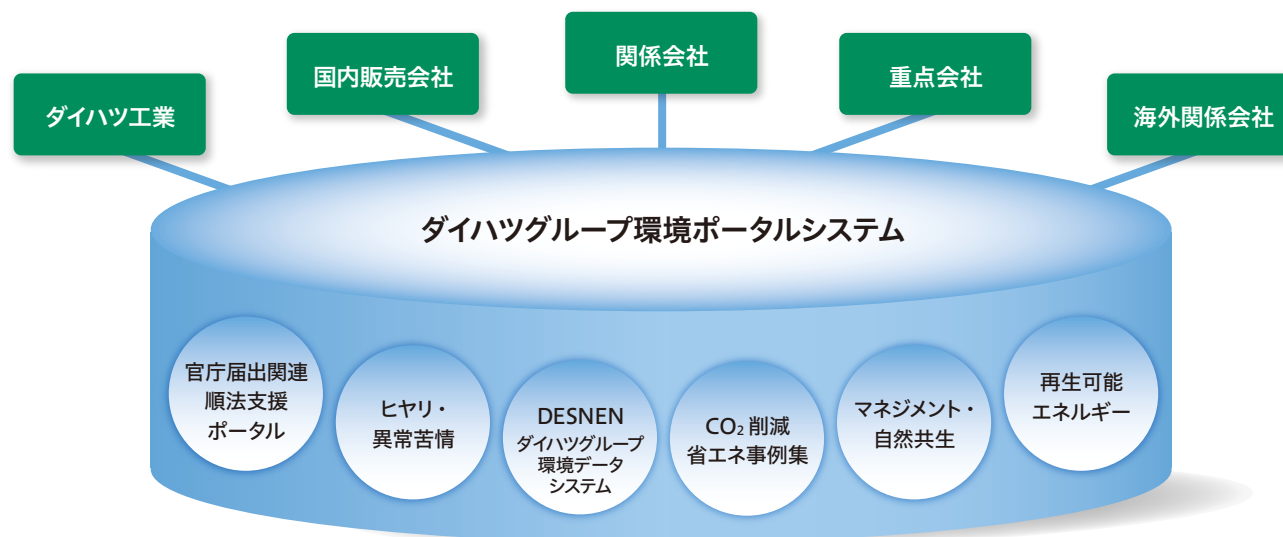
ダイハツは、ステークホルダーの一部である関係会社^{※1}とのコミュニケーションを強化し、環境アクションプランの目標達成に向けて取組みを一層推進していくため、環境に関するあらゆる情報を共有できるインフラを構築しています。このインフラ上には、関係会社の環境パフォーマンスデータを共有するDES^{※2}（ダイハツグループ環境データシステム）や官庁届出関連順法支援ポータル、さらに、環境ヒヤリ・異常苦情やCO₂削減省エネ事例、環境マネジメント・自然共生、再生可能エネルギーに関する情報をダイハツおよび国内関係会社で相互発信して共有できる仕組みが設けられ、必要な知見を容易に入手できる環境を整えています。このシステムの運用により、人手に依存していた環境パフォーマンスデータの収集の効率化や、各情報のライブラリ化が実現でき、環境への取組みの質の向上にもつながっています。今後、海外関係会社にもシステム展開を予定しています。

※1 子会社、持分法適用会社、重点会社（出資関係はないが重要な会社）、国内販売会社

※2 DESNEN：Daihatsu Environmental data System of NEw Network



ダイハツグループ環境ポータルシステムは誰でも簡単に操作できる使いやすさが特長です



官庁届出関連順法支援ポータル

官庁届出に関連する「安全」「消防」「高圧ガス」「電気」「建築」「動力」「エネルギー」に関する法律や条例の一覧と内容、その解説書や教育資料を掲示

ヒヤリ・異常苦情

ヒヤリ（事業所の敷地内で発生した重大な災害につながりかねない事象）や異常苦情（事業所の敷地外に影響を及ぼす事故）についての情報を提示・共有

環境マネジメント・自然共生

環境マネジメントや自然共生への取組みに関する情報の発信と共有

CO₂削減省エネルギー事例集

2035年の生産カーボンニュートラル達成に向けてのダイハツの工場および生産子会社でのCO₂削減事例や省エネルギー事例の共有

DESNENダイハツグループ環境データシステム

関係会社からエネルギー使用量・廃棄物量・水使用量・VOC排出量などの環境パフォーマンスデータを定期的に収集し、相互に共有・出力

再生可能エネルギー

太陽光発電をはじめ再生可能エネルギーの活用に関する情報の発信と共有

地域社会との環境コミュニケーション

ダイハツは、ステークホルダーの皆様にご信頼いただける企業であるために、事業活動が環境に与える影響や取り組みを開示し、積極的なコミュニケーションを推進します。また、企業市民として、工場周辺の住民の方々や地域社会との交流を図る活動の充実に取り組んでいます。

地域懇談会

滋賀（竜王）工場では、1974年の操業当初から、地域の代表や行政の担当者の方々と「環境パトロール」を行っています。環境パトロールでは、会議室での意見交換に加えて、水処理施設などを実際に確認し、ダイハツの活動への理解を深めていただくとともに、さまざまなご意見をいただき活動に反映しています。また、本社（池田）・京都（大山崎）工場でも、池田地区・大山崎地区のそれぞれで地域懇談会を開催し、コミュニケーションを深めています。さらに、インドネシア、マレーシアなどの海外の生産拠点でもCommunity Briefing(地域懇談会)を開催し、近隣の方々とコミュニケーションを図っています。



滋賀（竜王）工場 環境パトロール



ADM Community Briefing

工場公開イベント

各工場において、それぞれ緑化植栽が美しい時期を選んで、工場内を一般公開するイベントを行っています。滋賀（竜王）工場ではつつじの開花時期に「竜王フェスティバル」を毎年開催※しており、多くの来場者でにぎわっています。

※2020～2024年はコロナ禍などにより中止していましたが、2025年に再開しました。



滋賀（竜王）工場 竜王フェスティバル

地域清掃活動

地域の方々とともに清掃活動に取り組んでいます。毎月1回、全社・全工場の周辺のクリーンアップ活動を行っているほか、事業所周辺の河川の清掃活動に参加しています。兵庫県と大阪府にまたがって流れる猪名川では、ダイハツグループおよび関係会社の従業員とその家族が「猪名川クリーン作戦」に参加し、多くのゴミを回収するなど、地域の自然環境保全に貢献しています。



猪名川での清掃活動

地域の方々と竹の子祭り

滋賀地区の事業所敷地内にある竹林で、地域の方々や従業員およびその家族による竹の子祭りを行っています。竹の早期伐採による竹林保全と、自分で収穫した竹の子を食べる体験を通じて、自然からの恩恵を感じてもらうことを目的としています。竹の成長は早く、1カ月で5m、1年で20mを超えることもあります。2024年度は竹の子が豊作で、1,000本以上を収穫することができました。



竹の子祭り

こどもエコクラブ全国フェスティバル2025

2025年3月に大阪府で開催された「こどもエコクラブ全国フェスティバル」に出展し、訪れた子どもたちに工場の環境配慮や自動車リサイクル、自然共生の取り組みなどを伝えました。子どもたちからは「ダンボールフィルターの工夫が素晴らしい」「バイオガスの地域連携がすごい」「自然共生の取り組みがおもしろかった」などのコメントが寄せられました。



ダイハツの展示

低炭素社会の構築

基本的な考え方と目標

2050年カーボンニュートラル実現に向けて

ダイハツグループは「環境への取組み=企業が持続するための経営戦略」と捉え、日本政府が発表した世界共通の目標である2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、製品・生産・物流などあらゆる分野でCO₂排出削減に取組み、低炭素社会の構築に注力しています。

製品のカーボンニュートラルについては、最適なタイミングで国内で販売する車両を電動化し、走行時のCO₂排出削減を一層推進します。さらに、並行して、素材・部品に関するCO₂や燃料製造時に排出されるCO₂を削減する技術の研究開発も進め、2050年のカーボンニュートラル実現を目指します。

生産においては、2035年に生産カーボンニュートラルを達成する目標を掲げ、「SSC (シンプル・スリム・コンパクト) の追求による徹底した省エネ化」「革新技術の開発と織り込み」「再生可能エネルギーの活用」の3つのテーマに重点を置いてCO₂排出削減を図っています。さらに、非生産や物流の領域でも取組みを進め、2035年までに生産・非生産・物流の3分野を合わせて、2019年比でCO₂排出を68%削減する目標です。

ダイハツの電動化への取組み

ダイハツは、「良品廉価」「最小単位を極める」「先進技術をみんなのものに」という基本思想のもと、お客様の生活に寄り添ったクルマづくりに取り組んできました。長年にわたって「低燃費」と「軽量化」を追求し、コンベンショナル（伝統的）なエンジン車においてもトップレベルの環境性能を実現しています。カーボンニュートラルに向けてさらなるCO₂排出削減が求められる今、小さなクルマづくりで培った技術やノウハウをもとに究極の

「エコ」を実現し、電動化においてもお客様の生活に寄り添い、誰もが利用できる良品廉価な商品を提供していきます。また、環境性能に優れ、小さなクルマに最適なハイブリッドシステム「e-SMART HYBRID」を開発し、2021年発売のHEV「ロッキー」から搭載しています。今後、「e-SMART HYBRID」を軽自動車にも拡大していきます。



HEV「ロッキー」に搭載の「e-SMART HYBRID」は、エンジンで発電し、その電力を使用して100%モーターで走行するシリーズ方式を採用しています

製品における取組み

走行時のCO₂排出削減

適切なタイミングで、国内で販売する新車をハイブリッド車（HEV）やバッテリー式電気自動車（BEV）などの電動車両へと切り替えます。その準備として、技術開発や普及に向けた営業・サービス体制の構築などにも力を入れて取り組んでいます。また、車両電動化に続けてZEV（Zero Emission Vehicle：走行時にCO₂などの排出ガスが一切発生しない自動車）やカーボンニュートラル燃料車の検討を進めています。

これらの取組みにより、2050年までにカーボンニュートラルを達成するビジョンを描いています。

素材・部品におけるCO₂排出削減

まずはステップ1として、主要な部品からCO₂の見える化に取組み、排出量算定の精度を高め、CO₂排出削減につながるアイテムの創出や管理方法の仕組み化を今後進めていきます。その後、ステップ2として確立された知見やシステムを全車両に展開し、2050年にはステップ3として製品のライフサイクルにおけるカーボンニュートラルを達成するビジョンを描いています。

新たなモビリティサービスの実現にともなうCO₂排出削減

ダイハツでは、地域が抱える「少子高齢化」「経済活性化」などの社会課題解決につながる新たなモビリティサービスの開発に取り組んでいます。中でも福祉介護領域にフォーカスし、通所介護施設が実施している送迎業務の効率化をサポートするMaaSの「らくびた送迎^{※1}」や、地域内の複数の介護施設における送迎業務を共同化した「ゴイッショ^{※2}」などのサービスがすでに

に運用されています。また、交通手段が乏しい地域でのオンデマンド乗合送迎サービス「チョイソコ^{※3}」も2021年より運用を開始しています。こうしたモビリティサービスによって移動が効率化し車両保有台数が削減され、環境負荷低減につながる可能性を考慮し、CO₂排出の見える化を行い、今後の事業開発に活かしていく方針です。

地域の社会課題解決とCO₂削減を同時に実現

通所介護事業所の
送迎業務をサポート



※1 「らくびた送迎」の詳細はP.92をご覧ください。

各通所介護事業所の送迎を
地域一体となって運行



※2 「ゴイッショ」の詳細はP.93をご覧ください。

お出かけ支援のための
乗り合い送迎サービス



※3 WEB：「チョイソコ」

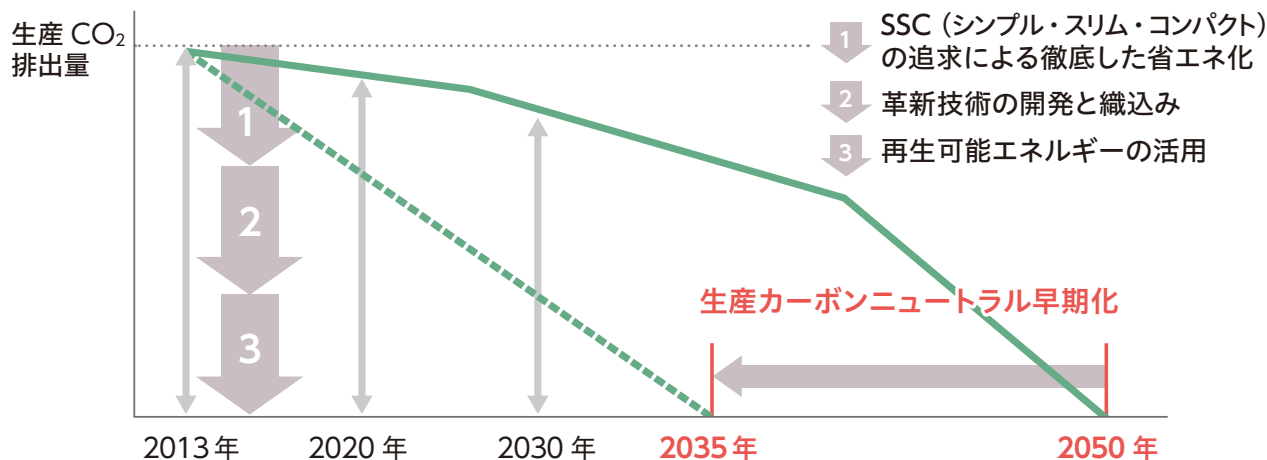
生産における取り組み

2035年までに生産カーボンニュートラルを目指す

ダイハツグループは、世界的な課題である低炭素社会構築に一層貢献するべく、従来2050年をターゲットにしていた「生産カーボンニュートラル」の実現をトヨタグループの一員として大きく前倒しし、2035年に達成する目標を新たに掲げました。ダイハツ工業および子会社の生産工程^{*}から排出されるCO₂の削減を進め、2035年までに生産カーボンニュートラル実現を目指します。この高い目標を達成するために、2022年1月に専門組織として「生産・物流カーボン

ニュートラル推進室」を設け、「SSC（シンプル・スリム・コンパクト）の追求による徹底した省エネ化」「革新技術の開発と織込み」「再生可能エネルギーの活用」の三本柱活動として取り組んでいます。2022年10月に京都（大山崎）工場はリファインを行い、モデル工場としました。また、2024年にはこれまでに培った技術やノウハウを織り込み、インドネシアのカラワンにカラワン車両工場第2ラインを立上げました。今後も技術・ノウハウを国内外に展開し、グループ全体で生産カーボンニュートラル実現に向けた取り組みを推進していきます。

^{*}ダイハツ工業の生産拠点および、出資比率50%超の生産子会社が対象



モノづくりを根本から革新するチャンス

カーボンニュートラルを見据えた京都（大山崎）工場のリファイン

京都（大山崎）工場は、1973年4月の操業開始から約50年にわたってトヨタ車や「シャレード」「テリオス」などの小型車を中心に生産してきました。環境・品質・生産における競争力を維持・向上させていくために、2018年9月よりリファインを実施し、2022年10月に本格稼働を開始しました。ダイハツのモノづくりの考え方である「SSC（シンプル・スリム・コンパクト）」の追求とともに、カーボンニュートラルを見据えて徹底した省エネ化を実施しています。塗装・組立・検査工程の建屋集約では上層階に熱源を集約し、下層（作業エリア）への入熱を最小にするエネルギーマネジメントを実施するとともに、車両の横送り化や塗装ブース長の短縮などにより工程数を従来比約15%削減しコンパクトな工場を実現しました。新技術である塗装ドライブスでの空調リサイクルの採用や、太陽光発電（再生可能エネルギー）の活用も合わせて、2022年本格稼働時にはCO₂排出量を42%削減（2013年比）しました。2024年に稼働を開始したADMカラワン車両工場第2ラインでは、インドネシア・ススター車両工場に対しCO₂排出量を30%削減しました。



京都（大山崎）工場全景
ダイハツグループの目指す次世代工場としてリファインされました

生産における取り組み

生産カーボンニュートラルに向けた 具体的な取り組み

SSC（シンプル・スリム・コンパクト）の追求による 徹底した省エネ化

ダイハツの基本思想であるSSC（シンプル・スリム・コンパクト）に則り、あらゆる生産現場において無駄を削ぎ落とし、地道な省エネ活動に取り組んでいます。工場内の電力使用量をリアルタイムで「見える化」し、エネルギー使用の無駄排除と改善に向けた取り組みを全員で進めています。

革新技術の開発と織込み

CO₂削減につながる新たな省エネルギー技術も積極的に採用していきます。京都（大山崎）工場に導入した、塗装工程でのドライブスの空調リサイクルもその一例です。生産現場で確立した新技術は、ダイハツグループの国内外の工場に展開しており、さらに、トヨタグループとも連携して、ダイハツらしい新技術を開発していく方針です。



革新技術展開
塗装ドライブス

再生可能エネルギーの活用

すでに自社の工場や事業所に多数の太陽光発電を設置し、再生可能エネルギーの活用を推し進めていますが、今後も継続してグループ全体で太陽光発電の拡充を図っていきます。また、バイオガスに関する取り組みも強化しています。



ADM太陽光発電（5.6メガワット）

 バイオガスの取り組みについての詳細はP.94をご覧ください。

非生産部門のカーボンニュートラル活動

2035年までに非生産部門のCO₂排出量を2019年比で14%削減

ダイハツでは、非生産部門でもエネルギー使用量を低減する取組みを推進しています。具体的には、事務所や研究開発および試験施設、福利厚生施設などの建物で使用するエネルギーを低減する取組みと、社用車や試験で用いる燃料を低減する取組みを行っています。

2035年までに、連結子会社を含めて非生産部門のCO₂排出量を2019年比で14%削減することを目標としています。目標達成のため、2023年から専門部会を立上げ、照明や空調に必要なエネルギーの低減や再生可能エネルギーへの置き換えなどの取組みを強化しています。

CO₂排出削減に向けた取組み

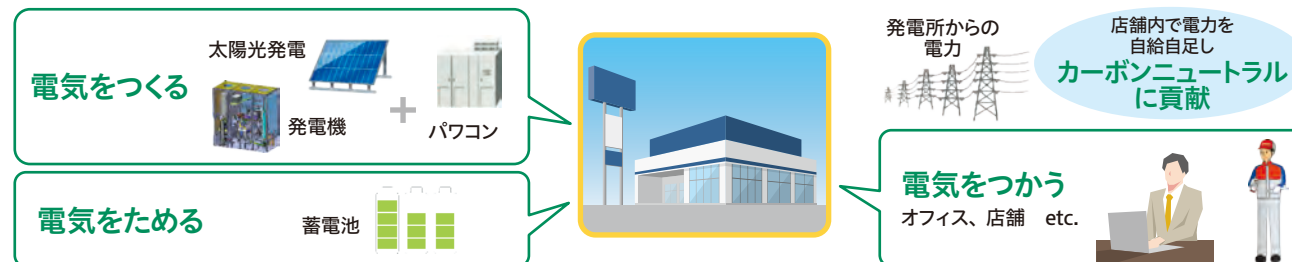
地下水の冷却活用

ダイハツグループ九州開発センターでは、従前から節水のために活用していた周辺地域の豊富な地下水に着目し、地下水の水温が低いことを活かした熱中症対策や、試験空調負荷低減によるCO₂排出削減に取り組んでいます。

自動車技術を活用したエネルギーグリッドの開発

販売会社などの中～小規模店舗のCO₂排出削減への貢献を目指して、太陽光発電などの再生可能エネルギーを最大限活用できる電力変換システムとして、マイクログリッド・高効率パワーコンディショニングシステム（パワコン）を開発しています。このシステムでは、一般的な市販品と比べてエネルギーロスが低減されます。車載技術および部品の活用

構想例：エネルギーグリッド イメージ



で良品廉価なシステム提供を目指します。九州開発センター技術館で実証実験を重ねており、将来的には発電所の電力供給に頼らず、一部地域・コミュニティ単位での電力自給自足を可能にしていきます。

国内販売会社での取組み

国内の販売会社においては、CO₂削減目標の達成に向けた2035年までの各社ごとのシナリオ（ロードマップ）を策定し、店舗の状況に応じたカーボンニュートラルへの取組みを本格的にスタートしました。

取組みの方向性

- ①省エネルギー運用の強化（節電等）・・・全店舗
- ②CO₂削減に向けたリノベーション・・・既存店舗
- ③ZEB化（省エネルギー構造+創エネルギー）
・・・・・・・・・・・・・・・・・・新築店舗

物流における取組み

2035年までに連結物流子会社が排出するCO₂を10%削減

ダイハツグループでは、物流で排出されるCO₂の総量削減を進めるべく、2022年から専門組織を立上げ、従来よりも一層取組みを強化しています。2035年までに、ダイハツ工業の連結物流子会社が排出するCO₂の10%削減を目指し、取り組んでいきます。

物流CO₂削減に向けての取組み

部品輸送を担う子会社が保有するフォークリフトを、化石燃料を動力源とする車両から電動化車両に置き換えています。さらに、部品を輸送する大型トラックもハイブリッド型の車両へ順次更新していきます。完成車輸送を担う子会社では、完成車を運搬するキャリアカーの積載率を向上させるとともに、キャリアカーを牽引するトラクターヘッドを最新の低燃費車へと更新していきます。今後も、CO₂排出量がより少ない輸送手段へ転換するモーダルシフトや他社と協業して共同輸送のシステムを構築するなど、さまざまな物流効率策に着手し、さらなるCO₂削減を図っていきます。



部品輸送を担う子会社では、ハイブリッド大型トラックと電動フォークリフトの導入を順次進めています

スモールカーの特性を活かした鉄道輸送モーダルシフト

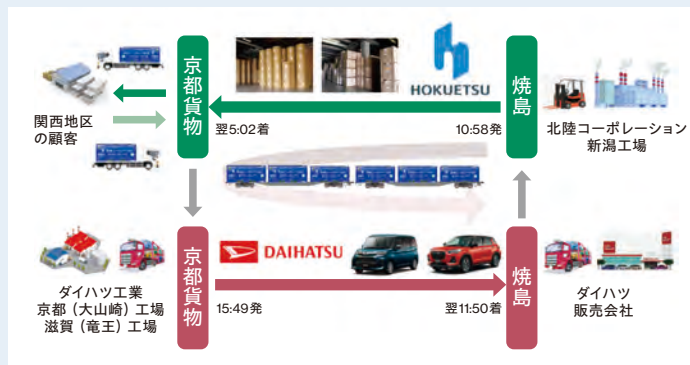
ダイハツの主力製品である軽自動車の全長は3.4m以下であり、鉄道のコンテナに収まります。この特性を活かして、トラック輸送に比べてCO₂排出量の少ない鉄道輸送を1996年から京都貨物駅（梅小路）～新潟貨物ターミナル区間で実施しています。さらなる路線拡大のために、2016年に自走できる特徴を活かした車両積み込みと、コンテナ内の専用固定具の開発に着手し、2018年から運用を開始しています。

また、2025年2月より北越コーポレーション(株) および日本通運(株)、日本貨物鉄道(株)と共同で、環境負荷と安定した輸送

能力の確保を目的とする鉄道による小型車の異業種ラウンドマッチング輸送を開始しました。ラウンドマッチング輸送とは、貨物を目的地で下ろした後、空コンテナで回送せずに適合する貨物を積み込んで出発地まで戻することで、コンテナ積載率を高め環境負荷低減とコスト低減を可能にする方式です。ダイハツは、京都（大山崎）工場および滋賀（竜王）工場で生産した小型自動車を新潟地区の販売会社へ輸送する際に、一部でこの方式を活用しています。

今後も継続して新規路線を開拓していきます。

異業種ラウンドマッチング輸送のイメージ図



北越コーポレーション新潟工場にて

鉄道輸送路線 8路線

- 京都貨物駅～新潟貨物ターミナル駅
- 北九貨物ターミナル駅～富山貨物駅
- 北九貨物ターミナル駅～南松本駅
- 福岡貨物ターミナル駅～新潟貨物ターミナル駅
- 福岡貨物ターミナル駅～北長野駅
- 北九州貨物ターミナル駅～金沢駅
- 北九州貨物ターミナル駅～新潟貨物ターミナル駅
- 京都貨物駅～新潟焼島駅

基本的な考え方

自動車の製造には、鉄、アルミニウムなどの金属のほかに、樹脂、ガラス、ゴムなどさまざまな資源が使われます。ダイハツは、より“少”ない資源でつくれる小さなクルマづくりを目指しています。

同時に、廃車から回収される資源を再び自動車製造の原料として使用する2050年「Car to Car リサイクル」に向けて、これまでの開発・設計段階より、3Rしやすい車を開発することによる、“少”資源のクルマづくりを、継続深化していきます。

これまでの取り組み

第6次ダイハツ環境取組みプランの「循環型社会の構築」の中では資源回収に向けた活動の継続および新たな取組みなどに取り組んできました。

CO₂削減

- バイオ100%樹脂素材の実現およびASRリサイクル材の実用化に向けた技術確立

資源回収しやすい「エコデザインカー」

=易解体設計の普及

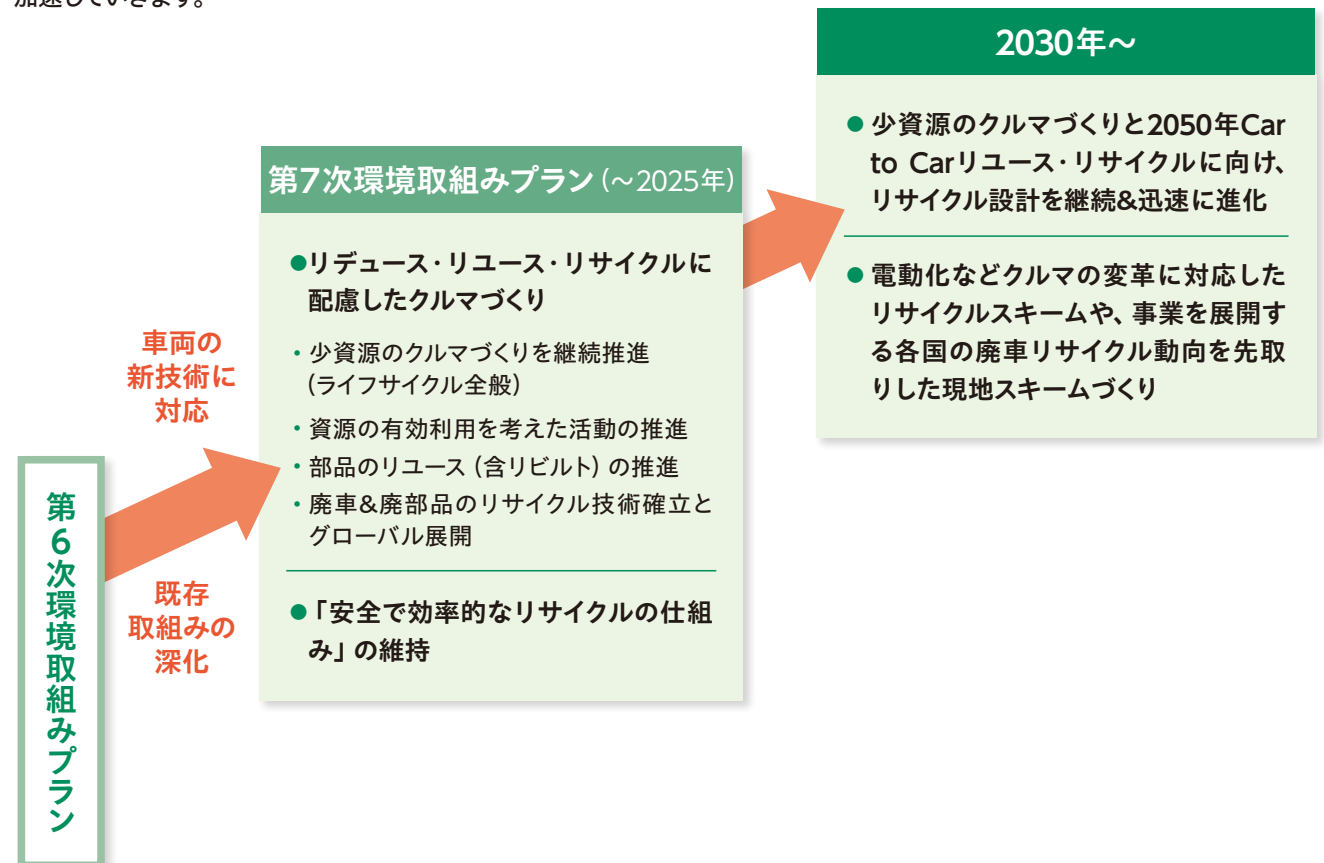
- リサイクル設計ガイドライン※1 制定
- 取付点数低減
- 液抜き性向上（燃料、フルード類）
- 材質表示
- 解体マニュアルの公開

※1 ダイハツが加盟する（一社）日本自動車工業会のリサイクル設計ガイドラインに基づく

2025年に向けて

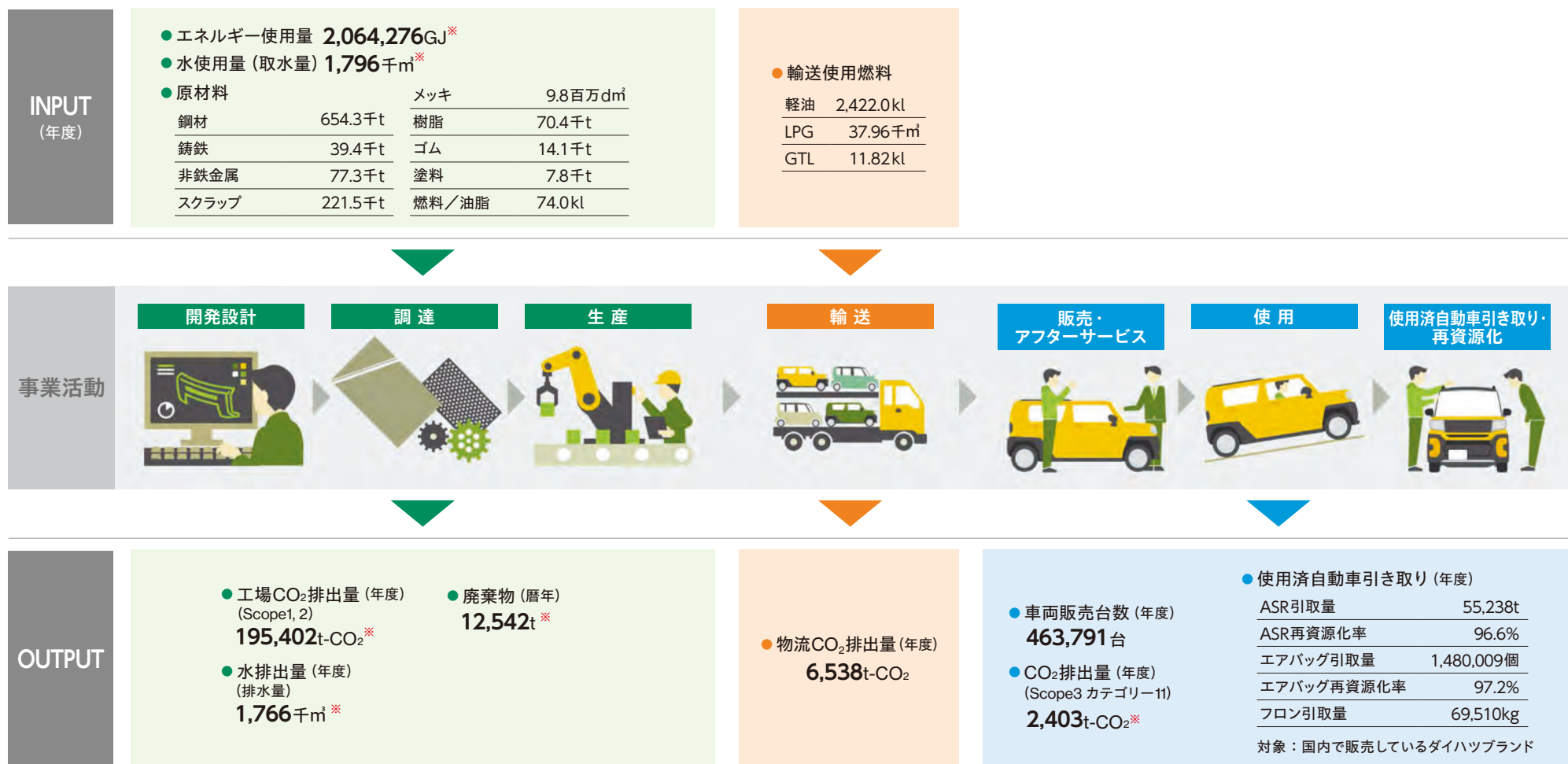
2025年に向けてダイハツは第7次環境取組みプランを公表しました。その取組みでは、従来取り組んできた「“少”資源のクルマづくり」「リユース／リビルト」に磨きをかけ、2050年頃に廃車になるクルマを新たなクルマの製造資源に活用する「Car to Carリサイクル」の拡大に向けて活動を加速していきます。

そのためには、2030～35年の販売車両へ開発設計段階から、廃車時を考慮したリサイクル性に優れたアイテムの開発と織込みを進めていきます。



マテリアルフロー

国内／2023年実績（暦年または年度）



※ 対象：ダイハツ工業生産拠点およびダイハツ九州（株）

製品設計段階での自動車リサイクルの取組み

取組み事例

ドアワイヤーハーネス回収作業が効率的にできるよう
ドアトリムを容易に取り外せる工夫

- 引き剥がしポイント付近に解体性向上マークを設定



解体時の燃料抜き取りが効率的にできるよう
燃料抜き取り位置が容易にわかる工夫

- 燃料抜き取り位置に解体性向上マークを設定



バンパーなどの適正処理／
資源循環に配慮した開発・設計

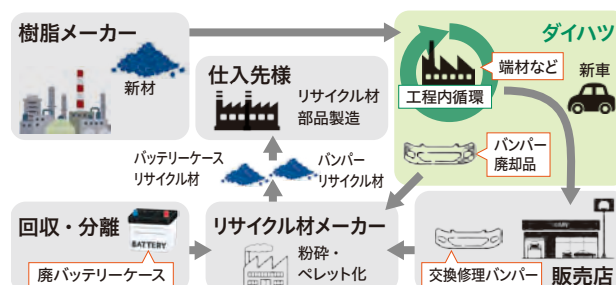
- 視認性のよい材料表示



- 異種材の組み合わせを避ける
バンパーやインストルメントパネルなどは、共通の材質を基本的に
使用しています。

リサイクルに適した材料の開発

リサイクルに適したプラスチックである熱可塑性樹脂の開発を進め、自動車製造に必要な材料の統合化を図り、材料種類の削減に取り組んでいます。



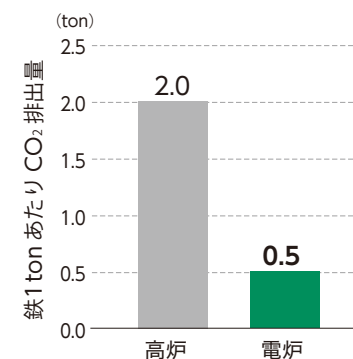
リサイクル設計の積極的な導入

日本の自動車リサイクル法では、ユーザー・政府・解体業者・処理業者・自動車メーカーの緊密な「連携」によって、車両の99%がリサイクルされています。自動車メーカーが、あらかじめ解体しやすい設計にしておくこと（＝リサイクル設計）もその「連携」の一つで、分別回収による資源循環の一助となります。

リサイクル素材活用に向けた電炉鉄の採用拡大

エンジン、トランスミッションの一部の部品に一般的な高炉鉄に比べてCO₂排出量が約1/4の電炉鉄を採用しています。今後は、さらなるCO₂削減に向け電炉鉄の採用拡大を進めていきます。

鉄製造プロセスによるCO₂排出量の違い



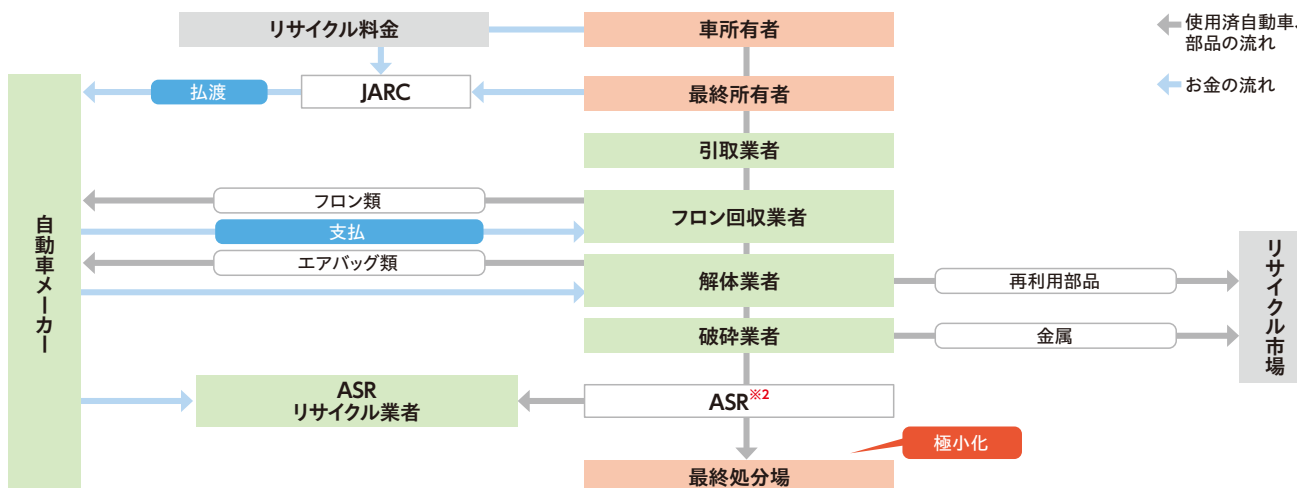
使用済自動車のリサイクルの取り組み

自動車リサイクル法の順守

2005年1月より本格施行となった「使用済自動車の再資源化等に関する法律（自動車リサイクル法）」により、自動車メーカーは、使用済自動車から発生するシュレッダーダスト、エアバッグ類、フロン類^{※1}を引き取ってリサイクルする役割を担います。ダイハツでは自動車リサイクル法の仕組みづくりに、積極的に参加、協力するとともに、定着化、リサイクル率の向上に向けた活動を関係事業者と協力して行っています。また、リサイクルについても環境負荷の少ない車両の開発に取り組んでいます。

※1 フロン類は破壊します

自動車リサイクル法の概要



3品目^{※3}の引き取り、リサイクルの実施

エアバッグ類、フロン類については、共通引き取り窓口機能として設立された一般社団法人自動車再資源化協力機構を通じて、効率的な引き取り、リサイクル（フロン類については破壊）を実施します。シュレッダーダストについては、豊通リサイクル株式会社 ASR 再資源化事業部の設立に参加し、トヨタ自動車株式会社、本田技研工業株式会社、日野自動車株式会社と共同で、引き取り、リサイクルを実施しています。

※3 エアバッグ類、フロン類、シュレッダーダスト

取り組み事例

エアバッグ類についての取り組み

エアバッグ類を取り外すことなく、容易に車載状態で作動処理させるため、エアバッグ類一括作動処理コネクタを全車に搭載しています。エアバッグ類の安全、容易な解体、作動方法を示した「エアバッグ類適正処理マニュアル」を、登録解体業者向けにWebにより公開しています。

フロン類についての取り組み

カーエアコンの冷媒として使用するフロン類については、1994年より特定フロン(CFC)の使用を全廃し、代替フロン(HFC)へ切り替えています。さらに、すべての乗用車においては新冷媒HFO-1234yfを採用しました。

シュレッダーダストについての取り組み

リサイクル性の良いポリプロピレンやポリエチレンなどの熱可塑性樹脂の優先使用や、解体性、分離性の良い設計に取り組んでいます。大型部品については、解体作業が容易にできるポイントを明示する解体性向上マークを採用しています。銅部品を除去した廃車ガラを電炉などで直接リサイクルする「全部再資源化」を促進するため、銅部品（ワイヤーハーネス、モーター類）の取外し要領を、全部再資源化を実施するコンソーシアムに提供しています。

使用済自動車のリサイクルの取り組み

将来に向けての取り組み

今後も自動車リサイクル法を順守した使用済自動車の安定的な処理を推進するとともに、リサイクル技術の高度化や、将来の電動車の普及に備えたスキーム構築などを、他自動車メーカーおよび関係事業者と進めていきます。

主な取り組み項目

- 1：シュレッダーダスト選別技術の高度化によるマテリアルリサイクル拡大
- 2：ハイブリッド車や電動車に搭載されるバッテリーの適正処理に向けた活動および、マイクログリッド構想の推進
- 3：フロン類の確実な切り替え（フロン モントリオール議定書・フロン抑制法への対応）

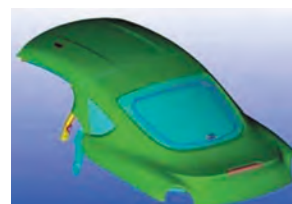
具体的な取り組み事例

処理困難部品への活動

一部の樹脂外板部品には軽量化を目的にガラス繊維や炭素繊維を使用した部品があり、リサイクル処理が困難となっています。ダイハツでは独自に販売会社から処理困難部品を回収して処理しています。



樹脂外板部品（バックドアなど）



コペン限定車（CFRP製ルーフ）

再生プラスチックの活用

2024年9月、ダイハツが加盟している一般社団法人 日本自動車工業会（自工会）が再生材等の供給・活用促進を目指した「2050年 長期ビジョンと中長期ロードマップ（含む自主目標値）」を策定、公表しました。ダイハツでは、2050年に向け2030年、2035年、2040年にそれぞれ設定された目標を着実に達成するため、再生プラスチックのより幅広い部品への使用拡大を図っています。

修理交換済みバンパーリサイクル

販売会社で発生する修理交換済みバンパーを全国の販売会社から回収し、破碎・溶融・再ペレット化し、シートアンダートレイ、エンジンアンダーカバーなどのダイハツ車の部品としてリサイクルしています。

修理交換済みバンパーの回収



再生ペレット

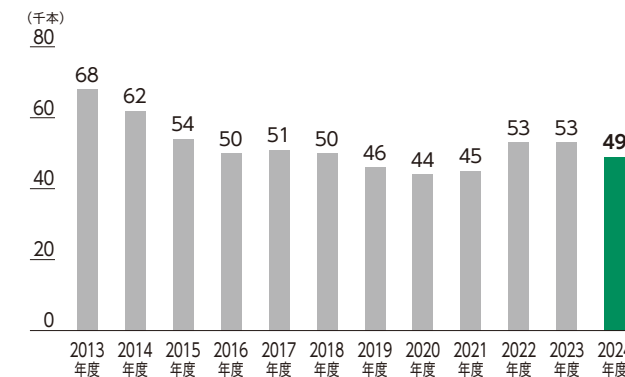


自動車部品



例：シートアンダートレイ

修理交換済みバンパーの回収本数推移



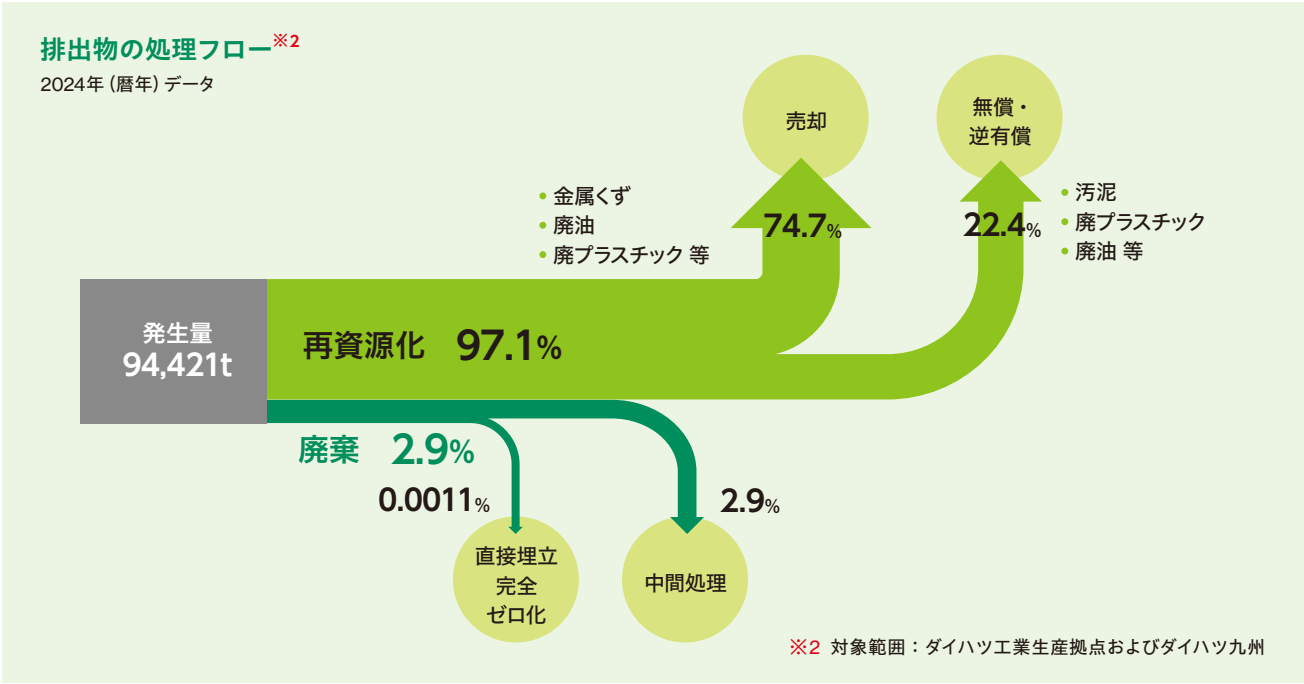
工場等の廃棄物削減

これまでダイハツは生産時に発生する金属くずや廃プラスチックなどの再資源化に取組み、工場から出る廃棄物の97.1%をリサイクルしてきました。ところが、これら廃棄物をもう一度資源として再利用するためには、回収、運搬、再資源化に、さらにエネルギーが必要となります。そこで、ダイハツは廃棄物の発生量自体を減らす「リデュース」に重点を置き、資源の有効利用を進めています。例えば、プレス機で鉄板から部品を打ち抜く際には、金型の配置や鉄板の寸法を工夫することで、金属くずの発生を抑え、少ない材料、少ないエネルギーで効率の良い生産ができます。このように、ダイハツでは廃棄物削減の取組みをより少ない材料でクルマをつくる技術の開発に重点を移していきます。

廃棄物の種類とリサイクル方法※1 2024年(暦年) データ

種類 (主な内容)	廃棄物に 占める割合	処理方法
金属くず	74.45%	逆有償リサイクル 売却
汚泥	12.90%	逆有償リサイクル 中間処理
廃プラスチック	4.64%	逆有償リサイクル 売却
廃油	4.06%	逆有償リサイクル 売却
事業系一般廃棄物	1.54%	逆有償リサイクル 売却
廃酸	0.43%	逆有償リサイクル 売却
廃アルカリ	1.40%	逆有償リサイクル
その他	0.58%	—

※1 対象範囲：ダイハツ工業生産拠点およびダイハツ九州



生産・物流・その他での取組み

基本的な考え方

自動車の製造には、鉄、アルミニウムなどの金属のほかに、樹脂、ガラス、ゴムなどさまざまな資源が使われます。ダイハツは、開発、製造、物流に至るまで、より“少”ない資源の小さなクルマづくりを目指しています。

さらに、自動車に関連する国内外の各種リサイクル法規を踏まえ、“少”資源のクルマづくりに加えて、開発・設計段階より3Rを考えたクルマを開発することで、廃車の適正処理を推進するとともに、廃車から資源を回収し再び自動車の製造原料として使用する「Car to Car リサイクル」の拡大にも取り組んでいきます。

取組み事例

車両の取扱説明書 紙資源削減

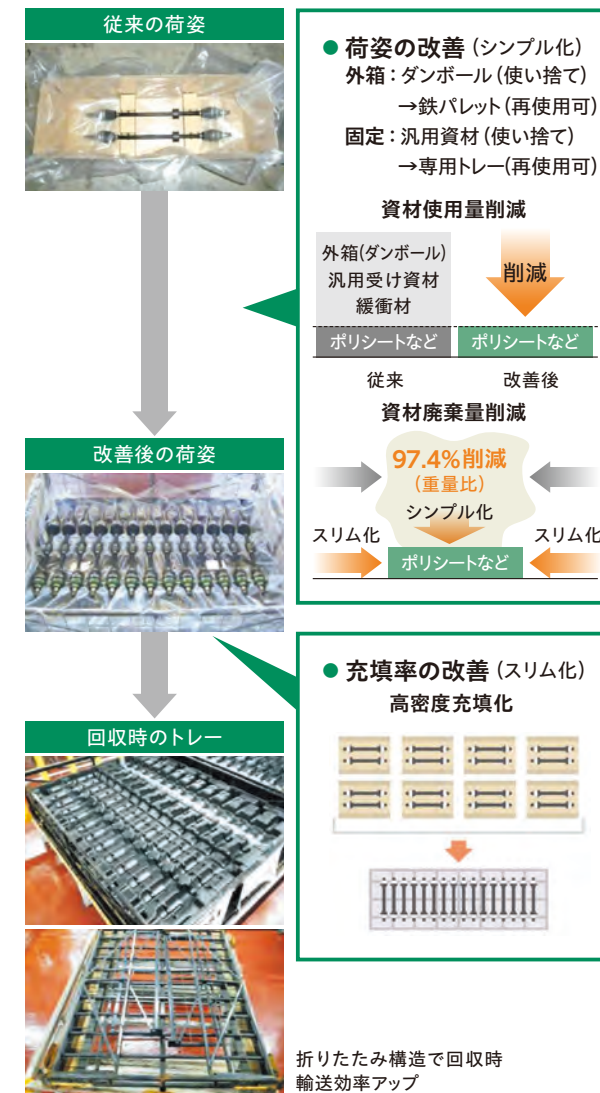
順次、車両の取扱説明書の紙を軽量化し、紙資源を削減しています。

●：軽量化開始（年度）

車種	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ハイゼットキャディ	●	●	●	●	●	●	販売終了			
ミライース		●	●	●	●	●	●	●	●	●
ミラトコット			●	●	●	●	販売終了			
タント、ロッキー				●	●	●	●	●	●	●
タフト グランマックス					●	●	●	●	●	●
ハイゼットアトレー ハイゼットトラック ハイゼットカーゴ						●	●	●	●	●
ムーヴ キャンバス							●	●	●	●
ムーヴ										●

ドライブシャフト荷姿改善による廃棄物削減 (リターナブル容器採用、充填率改善)

高い充填率および再使用可能な基本条件を満たしたうえで、さらなる軽量化を狙い、ドライブシャフト専用トレーの開発・使用により、ドライブシャフト梱包資材の廃棄物の量を97.4%（重量比）削減しました。



生物多様性の保全

基本的な考え方

ダイハツは環境に優しいクルマづくりだけでなく、地域社会との連携や協力、情報開示を通して生物多様性の保全にも取り組んでいます。

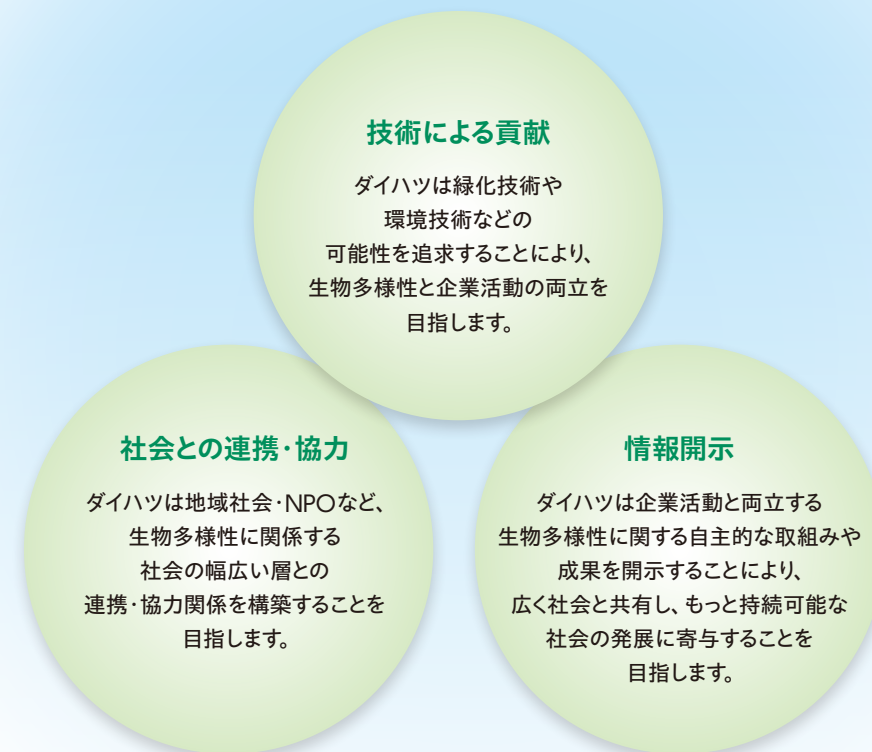
人と自然が共生する工場づくりをグローバルに進め、世界の方々から必要とされる企業を目指しています。

ダイハツ「生物多様性ガイドライン」

ダイハツは「ダイハツ サステナビリティ基本方針」に基づき、持続可能な地球・社会の実現に向けた環境取組みを進めています。その一環として、2016年1月にダイハツ「生物多様性ガイドライン」（自主方針）を取りまとめました。ガイドラインは生物多様性に関する取組みの基本的な考え方と3つの取組み項目（技術による貢献、社会との連携・協力、情報開示）で構成されており、このガイドラインに沿って生物多様性の具体的な取組みを展開しています。

取組みの基本的な考え方

生物多様性の重要性を認識しダイハツ サステナビリティ基本方針に基づき、住みよい地球・豊かな社会の実現とその持続的な発展を目指し、自動車およびその関連事業、社会課題への貢献などにおいて、生物多様性に取組みます。



生物多様性の保全の取組み

ダイハツグループでは、地域に根差した生物多様性保全活動を推進し、自然との共生を目指しています。地域における生物多様性の課題についても自治体や住民の方々と連携し、解決に向けた活動を行っています。さらに、環境マインドを醸成することで活動の輪を広げていくため、従業員や地域に向けて生物多様性に関する啓発活動にも取り組んでいます。

森林保全活動「はぐくみの森竜王」

滋賀地区の社有林において、地域の特性を活かした森づくりを進めています。生物多様性保全と環境学習・活動体験を目的に2019年から整備を行っており、2020年に社内公募によって「はぐくみの森竜王」と名づけました。より多様な生き物のすみかとなるよう、里山林の間伐や植樹などの緑地管理を行うとともに、指標種（森や草地、湿地などの環境状態を把握する生物）をモニタリングすることで自然との共生を目指しています。



植樹会



指標種調査



猪名川クリーン作戦

兵庫県と大阪府にまたがって流れる猪名川流域で生活や事業を営む住民・企業・行政が協力し合い、流域各所で清掃を行う「猪名川クリーン作戦」に参加しています。この活動は、官民連携で猪名川を多様な生き物がすめる清流にすることを目的としています。2025年2月に開催された「第22回猪名川クリーン作戦」では、ダイハツおよび関係会社の従業員とその家族209名が参加し、地域の方々とともに河川敷のゴミを拾い集めました。参加者からは「地道な活動こそが大切。これからも参加したい」など活動継続の大切さを伝える声が聞かれました。



池田地区の参加者



多田地区の参加者

貴重種の保全

2015年から、国内事業所の敷地と隣接地における生物調査を実施したところ、多種の生物の生息が明らかになっています。そのうち、環境省および事業所が位置する自治体が作成するレッドリストに記載されている絶滅危惧種や希少種も数多く生息しています。大切な生き物を守るため、また、より多様な生き物たちのすみかとなるよう、専門家のアドバイスを受けながら事業所で実施できる保全活動を行っています。

滋賀地区の「はぐくみの森ビオトープエリア」では、ミナミメダカ

（環境省：準絶滅危惧種II類）やネアカヨシヤンマ（環境省：準絶滅危惧種）、シラン（環境省：準絶滅危惧種）などの生息を確認しており、これら希少種を含む生態系の維持保全のため、2023年より条件付特定外来生物の防除を実施しています。また、西宮部品センターでは、「イヌタヌキモ（環境省：準絶滅危惧）」を保全しています。



条件付特定外来生物（アメリカザリガニ）の防除

琵琶湖博物館での環境学習会

滋賀県立琵琶湖博物館の協力のもと、ダイハツの従業員とその家族を対象に、環境学習会を毎年開催しています。これは、自然共生社会に向けての環境マインド醸成と人材育成の推進、そして未来を担う子どもたちの環境教育に貢献することを目的としています。ダイハツは寄付活動を通して自然豊かな琵琶湖の保全に協力しており、琵琶湖博物館からもこの取組みへの支援の申し入れをいただき、協働でさまざまなプログラムを実施しています。

また、琵琶湖博物館が行った、トンネル水槽再生や新ビワコ大ナマズ水槽設置などの水族展示再生支援寄付にも協力しました。



水族展示再生支援寄付に対していただいた感謝状

生物多様性の保全の取り組み

ダイハツでは、生物多様性の保全・回復に向けて、本社（池田）工場や京都（大山崎）工場などの主要な拠点において、地元の自治体や市民団体の方々と連携・協力しながらさまざまな活動を推進しています。

江原川清掃活動【本社（池田）工場】

本社（池田）工場の敷地内に流入している準用河川※江原川において、地元の池田市と連携して「江原川清掃活動」を実施しています。江原川には、オイカワ、ドジョウ、モズクガニなどの生物の生息が確認されており、豊かな自然環境が工場内に存在しています。この活動は上流からのゴミを取り除き、江原川に生息する生物の保全が目的です。今後もこうした取組みを通して、地域の生態系保護に貢献していきます。

※準用河川：市町村が管理する河川



工場敷地内を流れる江原川の清掃作業

森林保全活動「植樹会」【本社（池田）工場】

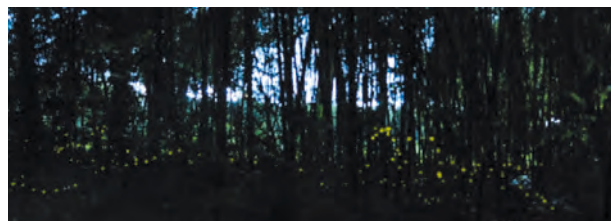
本社・池田地区の森林保全活動として、「各サイトの従業員が2020年に事業所内の種を拾い、育て、2025年に植樹する」という活動を行ってきました。これに基づき、2025年5月22日、国際生物多様性の日に合わせて「植樹会」を実施しました。従業員の環境マインドの醸成と同時に、地域の生態系の再生に貢献することができました。



はぐくみの森 池田植樹会

ヒメボタルの保護活動【京都（大山崎）工場】

京都（大山崎）工場に程近い淀川河川公園および桂川流域には、野生のヒメボタル（17都道府県がレッドデータに指定）が生息しています。ダイハツは、ヒメボタル保護のため、淀川河川公園内竹林公園では繁茂する竹を伐採し、チップにして森林に敷き詰める活動を行いました。また、桂川流域では、ヒメボタルが生息できる豊かな自然を維持するため、地域の方々とともにクリーンアップ活動に参加しました。



ヒメボタルが飛ぶ森

エドヒガンの保護活動【多田エンジニアリングセンター】

多田地区では、市の天然記念物である「水明台エドヒガン群落」の野生種の桜「エドヒガン」の種を社内で発芽させて育苗しています。この苗木が成長したため、植樹会を開催しました。エドヒガン群落は川西市の天然記念物であり、兵庫県レッドデータブックBランクに指定されています。また、川西市でエドヒガンの保護活動を行っている自然保護団体「溪の桜を守る会」の樹林保全活動にも参加しているほか、活動地で行われる、川西市内の小学校の環境学習授業にも参加し、子どもたちに自然の大切さを伝える活動もしています。



セイタカアワダチソウの駆除活動【西宮部品センター】

西宮部品センターでは、敷地内に生息する特定外来種セイタカアワダチソウの駆除活動を行っています。外来種の繁殖は生物多様性の劣化（既存種の生態系の破壊）を引き起こすことから、外来種駆除により地域の生態系保護に貢献します。2024年度は約3,000本を駆除しました。



「WEB環境フェア2024」環境ブース出展【九州開発センター】

九州開発センターは、福岡県久留米市が市民へ環境に配慮した生活を始めるきっかけを提供するために地元企業や環境団体と協力して開催している「WEB環境フェア2024」に出展しました。展示コーナーではダイハツの環境への取り組み紹介や、環境クイズなどを行い、2日間で253名が来場しました。



ダイハツの展示ブース

生物多様性の保全の取組み

ダイハツでは、行政・地域の企業・活動団体などさまざまな主体と連携し、自然共生社会の実現に向けた活動を推進しています。ダイハツのこうした活動は、生物多様性保全と普及啓発への貢献が認められ、各方面から評価をいただいています。

「生物多様性びわ湖ネットワーク」のトンボ保護活動

ダイハツをはじめ滋賀県に拠点を持つ企業5社[※]で構成される「生物多様性びわ湖ネットワーク」（以下、BBN）は、滋賀県で生物多様性保全を推進するつながりで、連携によるメリットを高めながら継続的な保全活動に取り組んでいます。

2016年より、共通の取組みとして「トンボ100大作戦～滋賀のトンボを救え!～」と題したプロジェクトを行っており、県内で確認されている100種のトンボを指標とした生物多様性保全活動を展開しています。本プロジェクトでは「滋賀県のトンボ100種を探そう!」「滋賀県のトンボを守ろう!」「みんなに知らせよう!」の3つの作戦を掲げ、各企業の持つ緑地や湿地、池の管理や定期的なモニタリング、周辺地域の自然の現状把握、ビオトープの整備や外来生物の駆除、自然観察会や活動の展示・発表などに取り組んできました。2024年度は、新たに1種のトンボを確認した（合計89種）ほか、トンボを守る108のアクションを実施しまし

た。また、トンボ調査会や観察会、学会発表や博物館展示を通じて、延べ50,950人に活動をPRしました。

滋賀県有数のトンボ類が生息している滋賀（竜王）工場「はぐくみの森ビオトープエリア、里山エリア」では日本トンボ学会より保全技術研鑽の場として、見学の依頼を受けました。当日は、日本トンボ学会会員および生物多様性びわ湖ネットワークメンバーとさまざまな意見交換や指導を受けるなど、交流を深めました。

今後もダイハツは、BBNで主要な役割を果たし、地域への社会貢献活動を通じて、生物多様性の保全および持続可能な社会の実現を目指していきます。

※ 旭化成株式会社、旭化成住工株式会社、積水樹脂株式会社、株式会社ダイフクおよびダイハツの5社



滋賀県希望が丘文化公園で専門家を交えてハッチョウトンボの生息・保全候補地調査を実施

受賞・認定・認証歴

2019年 3月	しが生物多様性取組認証2018（2021年継続認証） 滋賀（竜王）工場は、滋賀県から「平成30年度 しが生物多様性取組認証」3つ星（最高ランク）に認証されました。滋賀（竜王）工場が、かねて行ってきた里山林の間伐や植樹、適度な草刈りなどの緑地管理と現在取り組んでいるさまざまな生物多様性保全活動への取組みについて、滋賀県から生物多様性に取り組む事業者として認められました。
2019年 11月	生物多様性アクション大賞2019審査委員賞 滋賀（竜王）工場は、2018年から「生物多様性びわ湖ネットワーク」に参加し、滋賀県の生物多様性保全に寄与する活動に取り組んでいます。「生物多様性びわ湖ネットワーク」は、滋賀に位置する企業7社（受賞当時）が連携し、県内100種のトンボに関して「トンボ100大作戦～滋賀のトンボを救え!～」として3つの作戦からさまざまな連携の輪を広げながら、地域の生物多様性保全に貢献する団体です。
2019年 12月	おおさか環境賞 大賞受賞 「明確な取組みの方向性や枠組み」「地域の多様な主体との協働」「地域の密着した保全や啓発」に評価をいただきました。
2021年 3月	日本自然保護大賞2021 滋賀県に拠点を持つ企業7社（受賞当時）の連携による「生物多様性びわ湖ネットワーク」では、100種のトンボを指標とした生物多様性保全活動を展開しています。その取組みが「日本自然保護大賞2021」教育普及部門で大賞を受賞しました。

社会

ダイハツグループは、軽自動車を中心としたクルマづくりを行っています。その中で、製品の品質や性能、安全・安心に向けた取組みはもちろん、人権やダイバーシティ&インクルージョンなど人に関わる取組み、さらには、さまざまな社会貢献活動など、社会をよくなるための取組みを多彩に行っています。

- 70 品質保証の取組み
- 75 ダイハツのクルマづくり
- 76 製品安全への取組み
- 80 人権
- 82 サプライチェーンにおける人権尊重
- 83 ダイバーシティ&インクルージョン
- 86 人材育成への取組み
- 88 安全・健康
- 91 社会貢献

SECTION

5



基本的な考え方

ダイハツの品質は、「商品・サービスの品質」のみならず、「商品・サービスをつくり出すプロセスの品質」、さらに「そのプロセスを実践する従業員の能力向上システムの品質」の3つから成り立っています。ダイハツの品質保証は、お客様のご満足と信頼を常に最優先とし、この3つの品質を持続的に向上させる取組みと位置づけています。

直接部門のモノづくりの現場においては、仕事に携わる一人ひとりが責任を持って自らの工程を完結させ、工程内で品質を保証していく「自工程完結」を徹底しています。さらに、従業員が参画する会議において、開始時と終了時に「安全唱和」とあわせて「品質唱和」を行い、日常的に品質に対する意識を高めています。また、間接部門においても、自工程完結の考え方で、自業務の中で品質を確保するよう取り組んでいます。

自ら徹底
安全行動 ヨシ!



みんなで築こう
安全職場 ヨシ!
【ご安全に】

お客様目線の『もの造り』
全てはお客様のために ヨシ!



品質に関する体制

各工場においては、毎日「品質朝会」にて、日々の品質状況を管理・監督者が確認することで、品質の維持・管理に努めています。また、「工場品質会議」を月1回開催し、製造品質の改善に取り組んでいます。工場品質会議は、品質管理部門の責任者が議長を務め、工程内や出荷後に生じた品質問題、取引先様から供給された部材の不具合などについて、工場長も含めて対策内容・対策状況を確認し、確実な品質改善につなげています。市場から寄せられる出荷後の不具合情報については、品質保証担当部門が中心となって解析を進め、重大な事案は品質保証部長が議長を務める会議体で検討し、さらに品質担当本部長が議長となる上位の会議体でリコール要否の審議を行います。

加えて、品質に関する人材育成にも注力しており、品質向上のための能力を養うトレーニングの場として「品質道場」を各工場に設置しています。今後、CASE※に象徴される自動車の進化に対応できる人材の育成にも取組み、品質保証体制をさらに進化させていきます。

※ CASE : Connected (コネクティッド)、Autonomous/Automated (自動化)、Shared (シェアリング)、Electric (電動化) の頭文字をとった造語

内部監査

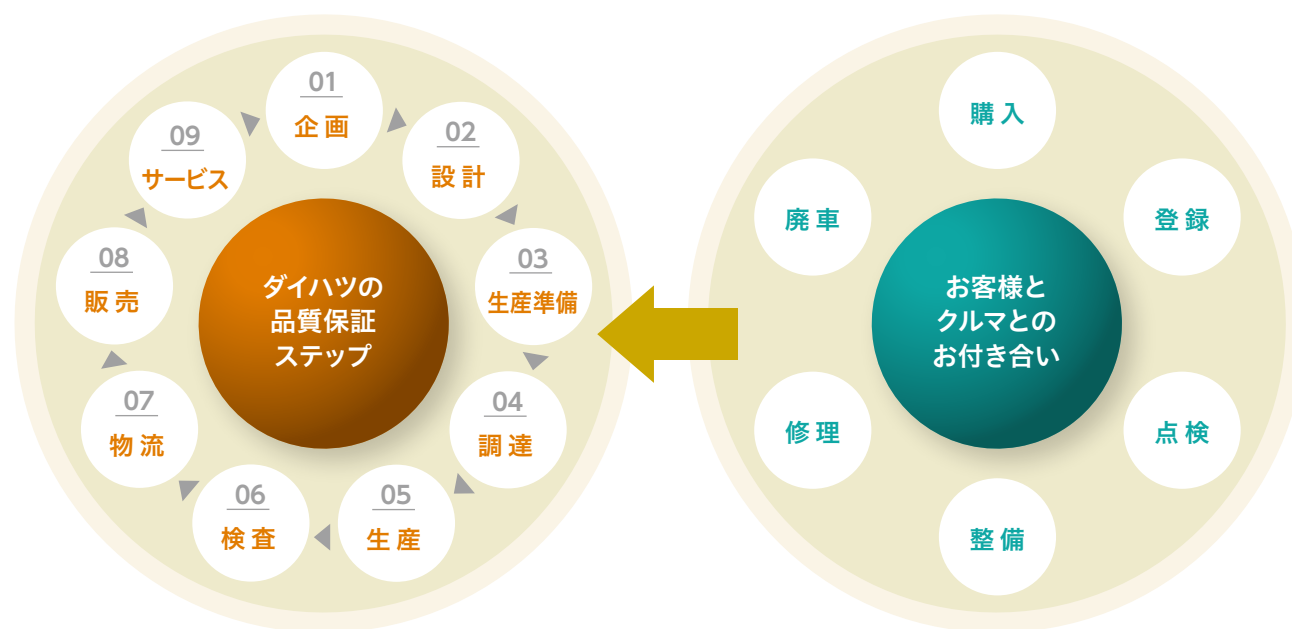
品質保証活動のさらなる強化に向けて、毎年1回以上、内部監査を実施しています。内部監査では、品質マネジメントシステムに関する国際規格の考え方に基づき、社内外を取り巻く環境やニーズの変化も捉えて監査ポイントを明確にして実施し、各部署の品質保証活動の改善を図っています。日本市場向けの商品を生産しているインドネシアのADM社においても、国内と同様の監査を行っています。

すべてのプロセスでお客様のための品質を追求

お客様にとって、商品・サービスの品質が満足かつ信頼できるものであり、長く使えることを保証するためには、企画・設計から調達、生産、検査、物流、販売、サービスまで、すべてのプロセスが「お客様の立場」で実行されるものでなければなりません。お客様とクルマとのお付き合いは、ご購入の時から始まり、昼夜・季節・天候・道路を問わず、毎日の通勤、仕事、買い物、休日のドライブ、レジャーなどあらゆる生活の場面でお客様と密接したものです。その間、お客様とダイハツには、長く使っていただくための点検、整備、修理などたくさんの接点があります。

ダイハツは、こうしたお客様とクルマが織り成すすべてのシーンから情報を集め、各プロセスにおいて「お客様の期待」「お客様のうれしさ」を従業員一人ひとりが考え、品質に反映させることを大切にしています。

商品・サービスをつくり込むプロセス



企画・設計での取組み

企画・設計プロセスでは、開発本部内に品質に特化した組織であるQCT（Quality Control Center）を設け、改善活動を推進しています。QCTに所属する技術者が日々報告される市場技術速報^{※1}を全件診断し、販売会社やお客様のもとに出向いて自ら不具合を確認しています。そして、自前の解析装置で原因の究明と対策を施し、スピーディーに企画・設計に反映させています。このQCTの取組みによって、EDER^{※2}強化と再発防止徹底、さらに不具合から得た知見を社内で展開して未然防止を図っています。

※1 ディーラーの整備部門からメーカーに報告される不具合のレポート

※2 EDER（Early Detection and Early Resolution）：品質問題をいち早く発見・解決し、改善結果を速やかにお客様にフィードバックすること



お客様のもとに出向いての車両確認

調達での取組み

部品や設備などの調達においては、社内で策定した「部品仕入先評価及び管理要領」「設備及び主副資材等取引先管理評価要領」に基づいて取引先様を適正に評価・管理し、品質の確保と向上を図っています。

新規取引先様に対しては、経営状態や技術力、品質管理体制を調達担当者が調査し、必要に応じて現地確認を実施して取引の可否を判定しています。既存取引先様に関しては、年に一度、当年度取引のあった全取引先様に対して継続審査を実施して品質や安全性などを評価し、取引継続の是非を社内の審議会で判断しています。さらに、品質保証部や工場の車両品質管理部が日常的に取引先様の製造工程確認を実施し、取引先様と協働で品質改善などを計画・実施しています。

生産での取組み（生産準備を含む）

製造工程における品質の維持・管理・保証のために、IoT^{※3}、AI（人工知能）を活用して、設備の状態を傾向管理することや、カメラを使って仕様や出来栄の自動判定をするなど、安定した品質確保につなげています。また、不具合件数についても、前日からの増減を定例で絶えず監視し、問題の早期発見と改善に努めています。取引先様から供給される部品については、設計、調達、品質管理の各部門が品質基準を満たしていることを確認し、量産立上げを判断しています。さらに、日常的に取引先様からデータを入手して部品の出来栄を確認し、必要があれば改善を要請して品質の維持向上に取り組んでいます。供給される部品については、トレーサビリティにより車両とひもづけすることで、市場からの情報で把握した製造に関する品質問題を速やかに工場にフィードバックする仕組み・体制を構築しています。こうしたダイハツの品質活動はトヨタグループ内でも評価されており、トヨタ品質向上活動表彰において「品質管理優秀賞」などを受賞しています。

※3 IoT（Internet of Things）：従来はインターネットに接続されていなかった機器・設備などあらゆるモノをインターネットを通して相互に情報交換する仕組み

検査での取組み

ダイハツは、道路運送車両法に基づいて自動車メーカーに義務づけられている、生産工場における車両の完成検査の品質向上に努めています。ダイハツ独自の取組みとしては、顔認証技術を用いて有資格者でなければ検査できないシステムをすべての工場に導入しています。具体的には、始業時に登録した有資格者の顔情報と、実際に検査した作業者の顔画像を照合し、無資格者による完成検査ができない仕組みとなっています。また、完成検査のデータはシステムに入力した後、ロックをかけて変更できない機能を設けることで、改ざんなどの不正を防止しています。



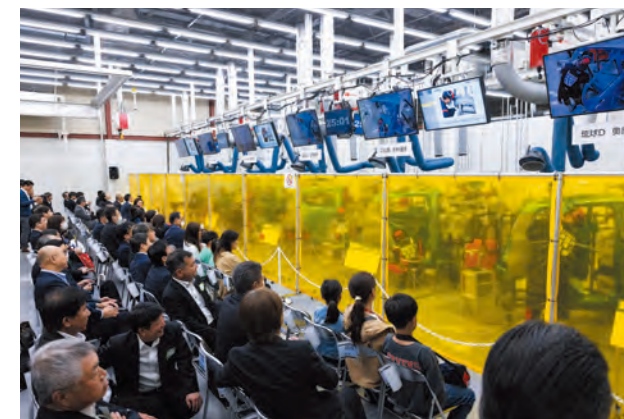
車両1台ごとの検査結果と3D顔データで登録された検査員の履歴をすべて残すことにより、厳格な検査を保証しています

物流での取組み

ダイハツでは、すべてのダイハツ車を生産工場から販売店舗まで、安全かつ品質を確保しながらお届けするために独自の輸送基準を設定しています。また、輸送基地構内での作業や車両の取り扱い、輸送手続き、さらには災害や事故発生時の対応法まで、ルールが細かく示されたマニュアルを整備し、完成車輸送に携わる従業員すべてに徹底することで、品質の維持・管理を図っています。

販売・サービスでの取組み

「ダイハツ販売研修センター」にて、お客様に質の高い商品提案やアフターサービスを提供できる人材の育成に力を入れています。また、全国のダイハツ販売会社の整備士による「ダイハツサービス技術コンクール」を定期的に行い、故障診断やメンテナンス、板金、塗装、見積りの技術を競い切磋琢磨することで優れた整備士を養成し、お客様へのサービス向上に努めています。



ダイハツサービス技術コンクール

品質に関する従業員教育

お客様第一を実践する「人材育成」「職場の活性化」「仕事の質向上」を図るため、階層別の品質教育をはじめ、グループ会社、販売会社、取引先様とともにQC（Quality Control）活動に取り組んでいます。その一環として、毎年、ダイハツ主催によるオールダイハツQCサークル大会とオールダイハツTQM大会を開催しています。オールダイハツQCサークル大会では、マレーシア、インドネシアの生産拠点のサークルが参加するなど、グローバルな大会として規模を拡大しながら品質改善活動の成果発表を行っています。また、優秀な成績を収めたサークルは、一般財団法人日本科学技術連盟主催のQC大会へも積極的に参加し、競い合うことで、レベルの向上に努めています。オールダイハツTQM大会では、「100年に一度の大変革の時代」における経営課題を幹部・基幹職クラスの発表により共有し、経営品質の向上と職場風土の活性化を目指しています。



オールダイハツTQM大会

お客様に向けて

お客様からのフィードバックの仕組み

ダイハツ車をご購入いただいたお客様に向けてアンケート調査を実施し、車両、営業担当、店舗など、さまざまな情報の把握に努めています。オンラインでのコミュニケーションツールを用いてお客様からの生の声を収集しています。また、ダイハツ車を取り扱うディーラーからのご意見も絶えず収集し、ダイハツ車の改善などに活かしています。

品質不具合への対応（リコール等）

クルマを安全・安心にご使用いただくことを最優先に考え、車両に不具合が生じ、リコールが必要と判断した場合は、各国の法規に従って届出を行うとともに、対象車両のお客様に迅速に連絡を行い、無料修理を受けていただくようにご案内しています。また、WEBサイトにも即座にリコール情報を掲載するほか、当局に対してはリコールの進捗具合などの必要な報告を行っています。

2024年度 リコールの状況

件数（件）	6
対象台数（台）	2,079,352

 [WEB：リコール等情報](#)

お客様相談窓口

お客様からのご相談は「ダイハツお客様コールセンター」で受け付け、内容に応じた情報のご提供や、ご質問の解決策などを回答しています。ダイハツお客様コールセンターでは、電話およびWEBメールのほか、チャットボット、手話通訳サービスにより、お問い合わせに対応する体制を整えています。そこでいただいたお客様からのご要望は、社内関係部署に展開し、商品・サービスの改善に反映しています。

基本的な考え方

持続的社会的実現

CO₂の排出量を削減するうえで、まず必要なことは走行時のエネルギー必要量を削減することです。ダイハツのクルマづくりは、軽量、コンパクトにこだわった車体と高効率なパワートレーンにより、走行時に必要なエネルギーを極めて小さく抑えた車両をお求めやすい価格で市場に提供することです。

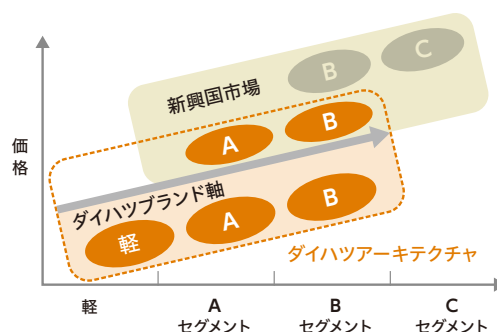
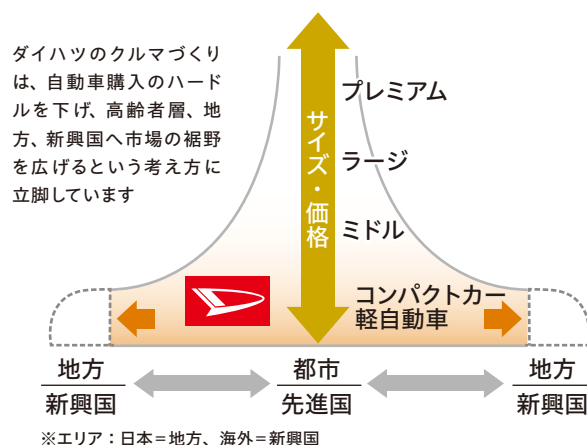
CO₂排出量を抑えた車両を多くのお客様にお使いいただくことで、CO₂排出量削減に貢献します。また、さらに電動化車両を効率的に拡大投入していくことで、カーボンニュートラルの早期実現に向けチャレンジし続けます。

DNGA (Daihatsu New Global Architecture)

ダイハツは「良品廉価」「最小単位を極める」「先進技術をみんなのものに」という基本思想のもと、お客様に寄り添ったクルマづくりに取り組み、自動車購入の敷居を下げ、市場の裾野を広げてきました。

その思想を実現するための新しいクルマづくりが「DNGA」です。これは「お客様の声」を起点に、企画、開発、調達、生産とクルマを開発するすべての過程において、ダイハツ独自のクルマづくりを行うための事業構造と、それを実

現するための戦略までを含みます。電動化、自動運転、コネクテッドといった先進技術においても軽を基点にAセグメント、新興国市場のBセグメントまでを共通の設計思想で開発していくことで、持続可能なコンパクトモビリティを実現していきます。



ダイハツはよりお客様に近い領域を担い、軽を起点にAセグメントから新興国Bセグメントまでを共通の設計思想で開発しています

車両の進化

新しい「DNGA」プラットフォームではサスペンションジオメトリー^{※1}を新設計し、クラスを超えた「安定感」と「乗り心地」を追求しています。さらに、電動化への対応を織り込み、新たに構造を合理化することで、軽量、高剛性を図りつつ、ダイハツらしい性能をさらに進化させていきます。

※1 クルマの性能に大きく影響するサスペンションの配置

パワートレーンの進化

「DNGA」におけるパワートレーンは、車両ごとに最適に合わせ込み、環境性能と動力性能をコストパフォーマンスの良い手段で実現しています。日本初^{※2}の複数回点火採用や独自の燃料噴射方法で燃焼効率を高めた新エンジン、世界初^{※2}のスプリットギヤを採用した新CVT、さらに、コンパクトでシンプルなシリーズ方式のストロングHEVを世に出し、これからも進化させていきます。

※2 いずれも2019年6月6日時点。ダイハツ調べ

安全技術

基本的な考え方

ダイハツは創業以来、お客様に寄り添い、暮らしを豊かにするスモールカーを世界中の人々にお届けするべく、「良品廉価」のモノづくりを究めてきました。この姿勢は、安全技術の開発においても貫かれています。安全技術は、お客様が安心してダイハツ車をご利用いただくうえで不可欠であり、最も重要な基盤となるものです。特に、ダイハツが提供する軽自動車は、女性や高齢者のユーザーの方々も多くご使用いただくため、安全に、安心してお乗りいただけるクルマづくりが一層求められています。すべてのお客様の安全・安心な移動を支えるダイハツならではの先進技術をお求めやすい価格でお届けすることに、これからもダイハツグループ一丸となって取り組んでいきます。

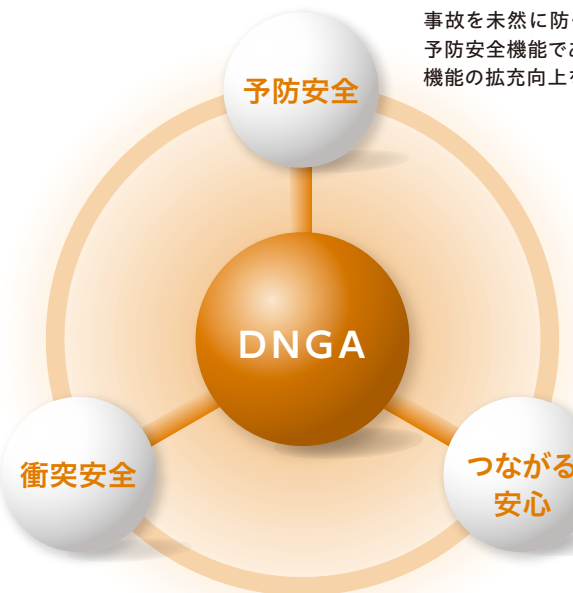
先進技術をみんなのものに

ダイハツは「先進技術をみんなのものに」という基本思想をクルマづくりの核の一つに据えています。先進の安全技術導入にも積極的に取り組み、2012年には軽自動車として初めて衝突回避支援ブレーキをグレード標準設定するなど、スモールカー市場において先鞭をつけてきました。自動

車業界がCASE※に向けて進化している今、新たなクルマづくりのプラットフォームであるDNGAの思想に沿って、「予防安全」「衝突安全」「つながる安心」の3つのアプローチから、より高度な安全技術を追求しています。

※ CASE: Connected (コネクテッド)、Autonomous/Automated (自動化)、Shared (シェアリング)、Electric (電動化) の頭文字をとった造語

万が一の衝突に備え、お乗りいただいているお客様を守り、対人事故時の衝撃を軽減する新構造のボディの開発などに取り組んでいます



事故を未然に防ぐために、ダイハツ独自の予防安全機能である「スマートアシスト」の機能の拡充向上を図っています

クルマとスマホをつなぎ、もしもの時の「つながる安心」を提供し、お客様のカーライフを「快適・便利」にするサービスを展開しています

安全技術

WEB: スマアシ公式サイト ダイハツの予防安全・運転支援機能

予防安全

交通事故による死傷者をゼロにすることは、社会にとって究極の目標です。事故を未然に防ぐために、ダイハツは独自の予防安全機能である「スマートアシスト」をさらに進化させています。先行車や歩行者との衝突回避支援、車線逸脱抑制制御、ドライバーの認識支援や負荷軽減など、さまざまな機能を「スマートアシスト」に搭載し、全方位から予防安全を追求しています。

スマートアシスト

「スマートアシスト」はダイハツの予防安全機能の総称です。車両に搭載した「ステレオカメラ」などが周囲の状況を認識して車両の制御やドライバーの判断を支援し、事故被害や運転負荷の軽減を目指しています。この「スマートアシスト」は、現在販売中の車種のほぼすべてに搭載されています。



衝突回避支援機能

衝突の危険性をブザーとメーター内表示で知らせ、危険が差し迫ると自動的にブレーキをかける「衝突警報機能／衝突回避支援ブレーキ機能」、ペダルを踏み間違えた時にエンジン出力を抑制しブザーとメーター内表示で警告、さらに障害物に衝突する危険性があるとブレーキ制御が作動する「ブレーキ制御付誤発進抑制機能」、車線からはみ出しそうな時に警報を発し、車線内に戻すステアリング操作をアシストする「車線逸脱警報機能／車線逸脱抑制制御機能」など、多様なアプローチで衝突回避を支援しています。



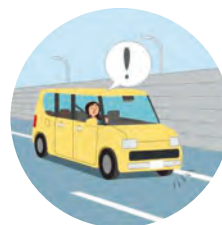
認識支援機能

信号待ちなどで前の車が発進したことをブザーとメーター内表示で知らせる「先行車発進お知らせ機能」、進入禁止などの標識を検知してメーター内表示で注意を促す「標識認識機能」、対向車のライトなどを検知しハイビームとロービームを自動で切り替える「AHB（オートハイビーム）」、ステアリングを切った方向を補助灯で照らし、夜間での右左折をアシストする「サイドビューランプ」、夜間走行時の視認性確保をサポートする「ADB（アダプティッドライティングビーム）」などで、ドライバーの安全運転を支援しています。



運転負荷軽減機能

前方を走る車との車間距離を保てるように車速をコントロールする「全車速追従機能付ACC（アダプティブクルーズコントロール）」、車線の中央をキープして走行できるようにステアリング操作をアシストする「LKC（レーンキープコントロール）」などでドライバーの運転負荷を軽減し、安全かつ快適に走行できる環境を実現することを目指しています。



駐車支援機能

前後左右に搭載したカメラで運転席から見えにくい状況を確認する「パノラマモニター」、駐車時に白線の枠を検知し、音声と画面ガイドに加えてステアリング操作をアシストする「スマートパノラマパーキングアシスト（駐車支援システム）」、障害物までの距離に応じて警告音を変えて知らせることで縦列駐車時や駐車場・車庫での取り回しをサポートする「コーナースセンサー」など、事故が起りやすい駐車時をサポートする機能も充実させています。



安全技術

衝突安全

ダイハツでは、もしもの衝突事故に備えて、衝突エネルギーを吸収するボディ構造「TAF（Total Advanced Function）」や、乗員を保護する「SRSエアバッグ」などの安全技術を整備し、被害を最小限に抑えることを目指しています。

衝突の衝撃から乗員空間を守る

ダイハツが開発したボディ構造「TAF（Total Advanced Function）」は、フロントサイドメンバーを高効率エネルギー吸収構造にするとともに、衝撃分散型ボディ構造の採用などによって、衝撃吸収性能を向上し、強固で軽量のキャビンを実現しています。国内および欧州の衝突安全基準をクリアしていることはもちろん、厳しい試験法を取り入れた衝突実験でも十分な生存空間を確保しています。



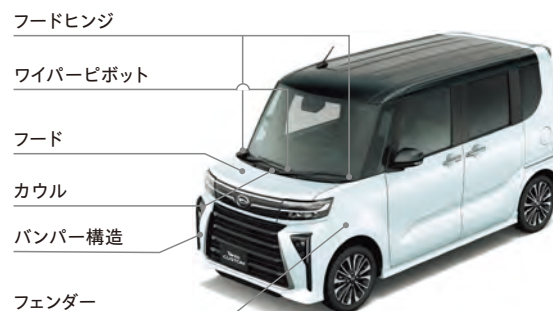
ミライース 衝突安全ボディ TAF (Total Advanced Function)

乗員への衝撃を吸収する

ダイハツ車には、前からの強い衝撃時、瞬時に膨張・収縮し、乗員の頭部、胸部への重大な損害を軽減するデュアルSRSエアバッグを全車に標準装備しています。また、車両側方からの衝突の際、衝撃を緩和するSRSサイドエアバッグ（運転席・助手席）や、乗員の頭部を保護するSRSカーテンシールドエアバッグ（前後席）もあわせて設定しています。

歩行者への衝撃を軽減する

ダイハツ全車で万が一の対人事故を考慮し、バンパー構造、フードやフェンダー、ワイパーピボットなどの各所に衝撃緩和装置・吸収スペースを設定しています。



ダイハツとあいおいニッセイ同和損保「ムーヴ キャンバス」の車両保険料に割引を適用

ダイハツは、衝突安全性能の向上によって、お客様のクルマの維持費低減にも取り組んでいます。その成果の一つが、あいおいニッセイ同和損害保険（株）との共同取組みによる車両保険料の引き下げです。修理費低減に向けて「高額部品の損傷しない部位への配置」「簡便廉価な修理方法提供と部品供給」などの改善をDNGAをベースに開発された第1弾商品である「タント」、第2弾の「タフト」に織り込み、D&R (Damageability: 壊れにくさ、Repairability: 修理しやすさ) 性能を大幅に強化しました。2022年にフルモデルチェンジした「ムーヴ キャンバス」ではこの取組みを進化させ、D&R性能の改善ノウハウを商品の企画段階から織り込みました。

その結果、「ムーヴ キャンバス」はあいおいニッセイ同和損保が提供する「耐損傷性・修理性割引」の対象車に認定され、車両保険料の5%割引が適用されています。D&R性能の改善は、交換部品の削減による省資源化や、修理工程における環境負荷物質の排出量削減などの効果をもたらしています。



あいおいニッセイ同和損保の車両保険料5%割引の対象車と認定された「ムーヴ キャンバス」

安全技術

コネクテッドによってお客様に 「つながる安心」と「快適・便利」を提供

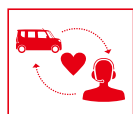
CASEというキーワードに象徴される自動車の進化に対応するべく、ダイハツはデジタル技術を活用してコネクテッドサービスの開発にも注力しています。スマートフォンを介してお客様とクルマ、お客様とダイハツをつなぐことで、安全・安心かつ快適・便利な自動車社会の実現を目指しています。

ダイハツコネク

「ダイハツコネク」は、コネク対応車載機とスマートフォンを接続することで、お客様がクルマやダイハツとつながる

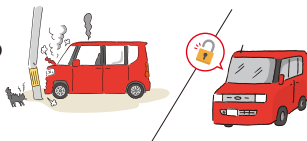
サービスです。導入にあたってはお客様が長期間負担なく利用できるよう、シンプルなシステム構成とすることで、月々の基本利用料0円でのご提供を実現しました。この「ダイハツコネク」では、事故や故障の発生を検知すると、事故・故障センターへ位置情報や車両情報などを送信する「つながいでサポート」、クルマとドライバーの状況を「ダイハツコネク」が確認し、見守り者にお知らせする「見えるドライブ」、駐車位置や車両情報をスマートフォンでいつでも確認できる「見えるマイカー」、車検・点検の案内やリコール情報をコネク対応車載機への表示とメール送付でお知らせする「つながいでケア」などのサービスで、お客様の安全性と利便性を向上させています。

 WEB : ダイハツコネク



つながいでサポート

事故・故障など「もしも」の時にお客様をサポート。また、ドアロック忘れなどの「うっかり」をスマホにお知らせ。



見えるマイカー

お客様の位置や状況、いつ・どこに行ったかなどを記録。



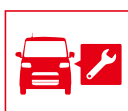
カーライフをもっと安全・快適に

 **ダイハツコネク**



見えるドライブ

離れた場所にあるお客様の位置や状況、ドライバーの運転を確認&お知らせ。



つながいでケア

車検・点検・メンテナンスの案内や、リコール情報をお知らせ。



安全に関する第三者評価

国内外で製造・販売している主な車種について、自動車安全性能に関する各地域の第三者評価を受け、高い評価を獲得しています。

					自動車安全性能評価
	仕向け	第三者評価	車種名	受検年度	評価
ダイハツ	国内	日本 JNCAP	タフト	2020	★★★★☆ 4
			ハイゼット カーゴ	2022	★★★★☆ 4
			ムーヴ キャンバス	2022	★★★★☆ 4
			タント	2023	★★★★☆ 4
Perodua	海外	ASEAN NCAP	XENIA	2023	★★★★☆ 3
			ATIVA	2020	★★★★★ 5
			ALZA	2022	★★★★★ 5
			AXIA	2023	★★★★☆ 4

基本的な考え方

ダイハツは、トヨタグループの一員として「トヨタ自動車人権方針」に則り、人権尊重の取組みを進めています。自らの事業活動が、潜在的にあるいは実際に人権に影響を及ぼす可能性があることを理解し、他者の人権を侵害しないよう最大限に配慮して、事業活動で生じる人権への負の影響に当事者意識を持って取り組んでいます。

自動車産業は、お客様はもとより、地域の方々や仕入先様・販売店様をはじめとした取引先様の方々など、非常に多くの人に支えられて成り立っています。これからも、ダイハツが掲げるビジョンの実現に向けてステークホルダーの方々とともに繁栄できるよう、従業員を含めて事業活動に関わるすべての方の人権を守り、改善を続けていきます。

 PDF: トヨタ自動車人権方針

従業員の人権

結社の自由

ダイハツは、グループおよびサプライチェーンを含むすべての従業員の基本的な人権を尊重しています。従業員一人ひとりの多様な価値観を受け入れ、それぞれが能力を発揮できる安全で健康的な職場環境づくりに努めるとともに、絶えず従業員との対話を図り、経営に関する課題の共有と解決に取り組んでいます。また、世界人権宣言に基づき「従業員が自由に結社する権利」および「結社を強制されない権利」を、事業活動を行う国の法令に基づいて尊重しています。ダイハツはこれまで、労働組合の意思を尊重し、誠実な対話と協議を重ねて健全な労使関係づくりを進めてきました。これからも結社の自由を尊重し、労使ともに利益を享受できる関係を築いていきます。

また、サプライヤーに対しても「仕入先CSRガイドライン」を通じて、従業員の代表もしくは従業員との誠実な協議・対話による相互理解を促しており、ダイハツの従業員と同様に自由に結社する権利、結社しない権利を各国・地域の法令に基づき尊重しています。

- 労使協議会（年4回）：職場課題（労働時間・人材育成・職場風土）について労使で議論
- 職場懇談会（月1回）：労働時間や働き方など職場密着の問題を解決

人権に関わる教育

ダイハツはすべての従業員に対して、人権問題はもちろんのこと、差別の禁止や開かれた誠実な対話に関わる教育を実施しています。2022年には、国が定める「人権週間」にあわせ、「ビジネスと人権」をテーマに、人権尊重の重要性和企業に求められる責任、そしてダイハツで働く一人ひとりが留意すべきことについて全社研修を行いました。この研修を通して、取引先様やお客様などダイハツの事業に関わるすべての方々の人権を尊重することはもちろん、間接的に関与・助長している人権侵害にも配慮してビジネスを行う意識を徹底させています。さらに、新入社員研修や管理職研修の中で、立場や担うべき責務に応じて必要な人権教育を行っています。

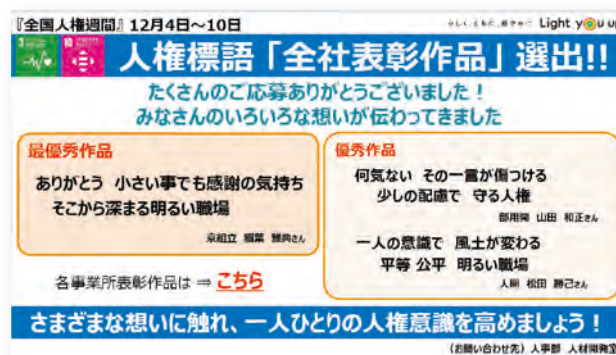
また、これらの教育のため人権啓発に関わる外部団体の会員となり、情報収集や知識のアップデートを行っています。



「ビジネスと人権」をテーマとした研修を実施

人権意識高揚のための啓発

人権をより身近に感じてもらうため、国内各拠点の全従業員を対象として、1970年代後半より毎年人権標語を募集し、12月の人権週間に表彰しています。



人権に関する新入社員向け研修

新入社員研修の一環として、「人権」をテーマにした研修を実施しています。差別やハラスメントなどの人権問題について学び、人権への正しい理解とお互いを尊重した行動を促しています。

コンプライアンス研修

主任以上の全昇格者を対象にコンプライアンス研修を実施し、人権を尊重するマネジメントについてレクチャーしています。この研修を通して、人権侵害を防ぐ内部統制への意識を高めることを徹底しています。また、新入社員導入研修では監査役による講話を実施しています。

昇格者向けダイバーシティ研修

新任基幹職を対象に日常管理の中で尊重すべき人権についての理解を図る研修を実施し、ダイバーシティを重んじる良好な職場環境づくりに取り組んでいます。

是正プロセス

あらゆる形態のハラスメント行為を含め、事業活動において人権に関する違反行為を発見した場合に相談・通報できる窓口として、「ハラスメント相談窓口」を設置、運営しています。

国内各拠点で担当部署を定め、その部署の複数の社員がハラスメント相談員として活動しています。ハラスメント相談員は、相談を受けると情報を集約してハラスメント全社総括である人事部長に報告します。その後、ハラスメント相談員と人事部、安全健康推進室が情報連携しながら、解決に向けた対応を行います。

また、労働組合各支部が設けている労働組合「なんでも相談」窓口と、監査部が運営するWEBサイト「社員の声」でも同様の相談を受け付けています。

基本的な考え方

ダイハツでは、多くの取引先様との協力のもと、部品・資材・設備などをさまざまな分野から調達しています。このサプライチェーンにおいても、関係法令ならびに「自動車産業適正取引ガイドライン」（経済産業省策定）に基づいてコンプライアンスを順守し、取引先様とともに人権尊重に向けての努力を重ねています。自社で制定している「仕入先CSRガイドライン」にも人権尊重を明記し、取引のあるすべての取引先様に展開して、ガイドラインの趣旨に基づいた活動をお願いしています。こうした取組みを一層強化し、サプライチェーン全体で人権問題の撲滅を目指しています。

サプライチェーン

仕入先CSRガイドライン

「仕入先CSRガイドライン」では、すべての取引先様の方々に順守していただきたい項目の一つに「人権・労働」を設けています。差別撤廃や児童労働・強制労働の禁止、適正な賃金と労働時間の提供、安全で健康な労働環境づくりなどを謳っており、これらを踏まえたうえで事業活動を営むことを求めています。また、この「仕入先CSRガイドライン」はサプライヤーの取引先様にも展開して実行の促進を依頼しており、サプライチェーンの隅々にまで人権に対する取組みの普及・浸透に努めています。

 PDF : DAIHATSU仕入先CSRガイドライン

紛争鉱物への取組み

2010年に米国で「金融規制改革法」（ドッド・フランク法）が成立し、米国上場企業に対して自社製品に含まれる紛争鉱物（タンタル、錫、タングステン、金）に関する情報開示が義務化されました。同法はコンゴ民主共和国およびその隣接国で、武装集団が児童労働や強制労働など非人道的手段による採掘で得る資金の断絶を目的としています。ダイハツはトヨタグループの一員として、責任ある鉱物調達の実現を目指し、取引先様と連携して取り組んでいます。

基本的な考え方

ダイハツはサステナビリティ活動の重点分野として「人権・多様性を尊重し、安全安心な社会の構築」を定めています。性別、年齢、国籍、人種、民族、信条、宗教、性的指向、性自認、障がいの有無、配偶者や子の有無などを含むいかなる理由であれ差別を認めない多様な価値観を尊重し、一人ひとりが最大限に能力を発揮できる環境をつくることが、ダイハツのさらなる成長につながっていきます。ダイバーシティ&インクルージョンへの理解を促進し、誰一人取り残さない、誰もが働きがいのある企業を目指しています。

女性の活躍促進

ダイハツでは、トップコミットメントのもと、女性のさらなる活躍や子育て世代の両立支援などを契機とし、すべての人を対象とした、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進に取り組んできました。「女性・子育て層」を主要ユーザーとするダイハツにとって、女性が活躍できる会社であることは、大変重要な課題であると認識し、さらなる女性活躍に向けて、意欲的な目標を掲げ、計画的に推進しています。

女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づくダイハツの目標

計画期間：2025年4月～2030年3月

- ① 女性管理職数2倍（100名）（2025年度比）
- ② 管理職の所定外時間を平均20%低減（2025年度比）
- ③ 男女とも育児休業取得率100%

目標達成に向けた主な取り組み

早期復職支援

企業内保育園を設置。0歳児（生後57日）から受け入れ可能です。

また、必要に応じて祝日保育も可能で、延長保育時のおやつや夕食の対応も行っています。

お昼寝用の布団は園で準備し、衣類に関しては園内で洗濯することも可能にするなど、保育園利用者のさらなる負担軽減、仕事と育児の両立のサポートにつなげています。

短時間勤務制度

子どもが中学3年生修了時まで、短時間勤務制度を利用できます。勤務時間を4時間、5時間、6時間、7時間と細かく設定しており、各家庭の状況に応じて選択できるようにしています。

だいはつのもり保育園

ダイハツでは、グループ企業内保育園「だいはつのもり保育園」（大阪府池田市）を2019年より開設・運営しています。この保育園は、「みんなでつくる」をキーワードに、女性を中心としたワーキンググループによって企画され、仕事と育児の両立を図る従業員に寄り添った施設となっています。



「だいはつのもり保育園」園内

障がい者の活躍推進

ダイハツでは、障がいのある人の雇用について、社内の全部門での受け入れと、ともに成長できる環境づくりを目指しています。2025年6月1日時点で法定雇用率（2.5%）は満たしていますが、さらなる拡充を図るべく、各職場で活躍できる経験者採用を継続的に推進しています。採用にあたっては、事前面談や職場見学などを通してミスマッチを防ぐとともに、各職場に障がいのある従業員を就労定着支援するセンターパーソンを配置し、業務フォローにも力を入れています。さらに、産業保健職との連携、外部公的機関の専門家による協力のもと相談窓口を設置するなど、就労定着に向けた取組みも強化しています。

また、社内の作業所では、事務作業や軽作業、小物部品の梱包作業などができる体制に加え、車いす対応トイレ、休憩室、リラクゼーションルームなどのインフラ整備も進めています。

作業所の雇用については、特別支援学校の新卒者の受け入れや、パートでの採用に積極的に取り組んでいます。



バリアフリー
トイレ



伊丹作業所での
作業の様子

両立支援策

仕事とプライベートの両立を支援するための制度を整備しています。育休の取得を促進することを目的として、5日以上の子育休をした従業員には子ども1人につき2回まで25,000円の育児休業奨励金を支給します。また、不妊治療を含む治療と仕事の両立に関しても特別休暇や休職等を選択できる制度があります。

そのほか、多様なライフプランに対応するため、結婚、出産、育児、介護、配偶者の転勤、傷病治療、進学などを理由に利用できるアルムナイ再雇用制度を運用しています。

当社の両立支援制度（一部抜粋）

育児／介護	育児	● 時間外労働の制限 ● 深夜業の制限 ● 所定外労働の免除 ● 短時間勤務
		● 育児休業 ● 子の看護等休暇 ● 企業内保育園の設置 ● 育児休業奨励金の支給
	介護	● 介護休業 ● 介護休暇 ● 時差勤務
病気治療 不妊治療	病気治療	● 特別休暇の付与 ● 短時間勤務
	不妊治療	● 療養休業 ● 不妊治療休業
その他 (配偶者転勤／介護 など)		● アルムナイ再雇用制度（再雇用の機会付与）

シニア従業員の活躍推進

定年を迎えた後も、社内で培った技能やノウハウを存分に発揮できるよう、組合員の再雇用制度を見直し、2018年にシニアエキスパート制度として拡充しました。「50歳研修」を開催し、定年後の生活や働き方、キャリアプランについて考える機会を設け、本人が希望する働き方に向けた計画的な話し合い・職務付与に取り組んでいます。また、シニア従業員が働きやすい職場・ライン・工程づくりを進めています。

外国人技能実習生・従業員の積極的受け入れ

ダイハツは、インドネシアとマレーシアに生産拠点を設けて事業を展開しています。そうした背景から、東南アジアと日本の若者同士の文化交流、そして東南アジアの自動車産業の発展に寄与することを目的に、2015年より外国人技能実習生（以下、実習生）を受け入れています。これまで、平均して年間380名ほどの実習生をインドネシアから受け入れ、京都（大山崎）工場、滋賀（竜王）工場にて自動車製造技術の習得を支援しています。技能実習制度の基本方針に則り、賃金は同職位の従業員と同程度、その他手当や休暇も待遇差を設けることなく適用しています。さらに、イスラム教を信仰する実習生のために、寮に祈祷室や個室シャワー、専用キッチンなどを増設し、ハラールフード^{※1}の提供を行うなど実習生の宗教・文化・慣習に配慮した生活環境を整えています。実習修了後は、母国のダイハツグループ会社での人材活用および、日本国内のダイハツ販売会社にて特定技能（自動車整備）で多くの方が活躍されています。

また、新卒採用においては、国籍に関係なく公平・公正に人材を受け入れており、外国籍従業員が各部署で活躍しています。

※1 イスラム教においてムスリム（イスラム教徒）に食べることが許された食品や料理のこと

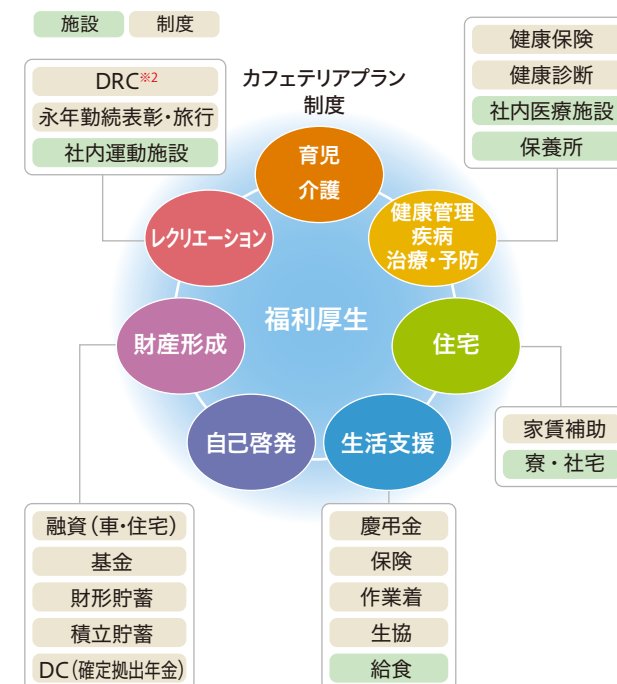


技能実習の様子

福利厚生

ダイハツは、「笑顔の会社、働きたい会社No.1」の実現に貢献するため、安心して働ける施設・設備の充実や、すべての世代の従業員が「あってよかった」と感じる生活応援施策の充実、多様化する個々人の嗜好に沿った選択肢の拡大に取り組んでいます。また、福利厚生制度を適切に利用できるよう、わかりやすい制度設計・整備と、従業員の福利厚生リテラシー向上にも注力しています。

福利厚生の全体像



※2 DRC：ダイハツレクリエーションクラブ

基本的な考え方

自動車産業は、国内を含む先進国市場の成熟化と新興国市場の拡大を背景に、国際競争の一層の激化や環境関連規制の強化、国を超えた提携や再編など、厳しいビジネス環境にさらされています。そのような中、ダイハツらしい商品・サービスを生み出し、社会になくてはならない企業となるべく、「機会均等」と「実力主義」を基本理念とした人事制度を導入しています。実力・意欲のある人が「いつでも、誰でも、公平にチャレンジできる」機会均等と、職種・学歴・年齢などに関係なく「成果をあげた人に報いる」実力主義の人事制度のもと、一人ひとりが自ら考え、行動できる人材の育成を図っています。さらに、会社方針の最重要テーマである「幸せに働ける職場・風土づくり」に向けて、「職場づくり活動」も推進しています。

職場づくり活動

役員・管理職全員を対象に、心理的安全性研修、OC（思いやりコミュニケーション）研修を実施しています。受講を通して、「幸せに働ける職場、風土づくり」のベースとなる心理的安全性のある職場環境づくり、そして具体的な活動を実践するためのコーチングや1on1ミーティング[※]の知識やスキルをマネジメントに携わる社員全員が習得することを目指しています。

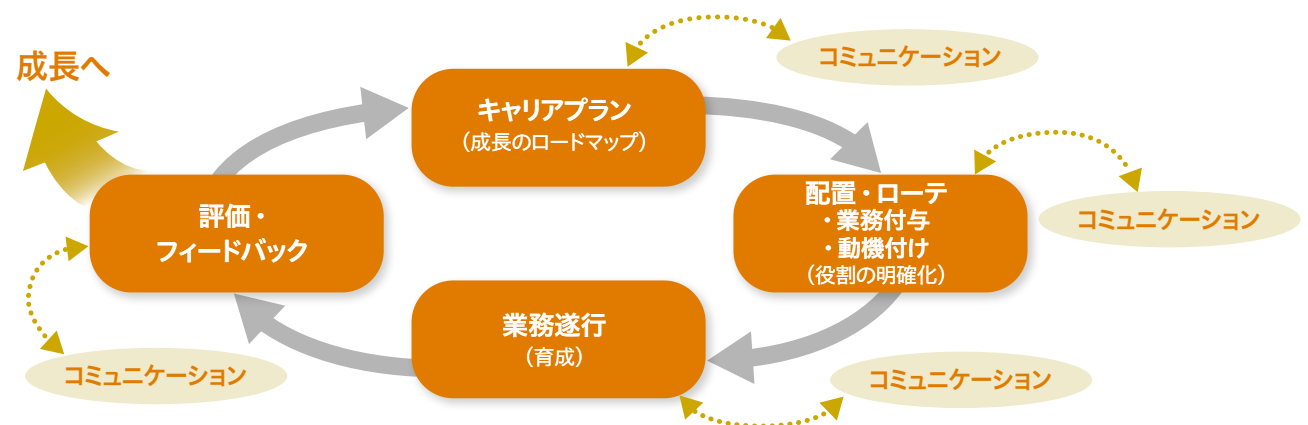
[※]メンバーの成長を支援するための1対1の定期的な短時間での対話

従業員への評価とフィードバック

ダイハツの従業員の業務における役割・テーマは、会社方針から部・室方針に引き継ぎ、それに基づく個人目標として設定しています。一人ひとりが安心してチャレンジし成長し続けることを目指し、上司と部下のコミュニケーションをベースに、人事サイクル（成長のロードマップ策定→役割の明確化→業務を通じて育成→振り返り）を回すことで成長を支援します。

具体的には、年度初めに上司と部下が十分に話し合い、認識をすり合わせたうえで期待役割などを設定します。そして、期末にその期待役割に対する能力発揮状況を上司と部下がともに振り返り、次の期間に向けてどのような考動をして何を伸ばしていくかを考えます。このようなコミュニケーションを通じて、個々人の成長を促進しています。

コミュニケーションを通じて成長を促す人事サイクル



採用

ダイハツが描くビジョンの実現に向けて、必要な資質や能力を持つ人材を国籍や性別、障がいの有無などにかかわらず、公平・公正に採用しています。「自分に限界をつくらず、志を実現するまで立ち向かえること」「あらゆる可能性を求め、枠を超えてさまざまなことに取り組めること」「多様なニーズに応えるため、世界のどこでも活躍できること」を求める人物像に掲げ、そうした姿勢を備えた人材の採用に注力しています。

教育／キャリア形成

全社教育の推進

2024年、今後の事業を支える人材を確保するためには、エンゲージメントが高く従業員の多様な考え方・経験を活かすことができる組織づくりが不可欠であるという認識に基づき、トヨタグループビジョンにつながる企業理念として、使命と5つの心得をまとめ、従業員一人ひとりの指針を更新しました。

「人」を中心にした笑顔のある会社を目指す姿として、今後も制度の見直しや教育施策の改善を段階的・継続的に進めていきます。

目指す姿 実現のステップ

【ステップ 1】 マネジメント・メンバー全員が自己表現できる（個性を受容する風土）

【ステップ 2】 一人ひとりが役割と責任を持ち、能力が発揮できている

研修

新入社員から中堅、管理職に至るまで、階層別に求められる専門知識や問題解決能力、マネジメント能力などを習得する研修体系を整備しています。企業階層別研修（すべての社員が目指すべき従業員像の実現に向け、普遍的な価値観や心構え、基本となるスキルを継続して学ぶ研修）、役割別研修（ダイハツのマネジメントが役割を果たすために必要な心構え、知識、スキルを学ぶ研修）、選択型研修（従業員一人ひとりが自身のキャリアプラン実現や自業務の問題解決に必要なスキルを必要な時に学ぶ研修）を通じて従業員一人ひとりのキャリアアップを支援するとともに、自己啓発としてビジネススキルや語学などの外部研修を受講できる制度も設けています。

そのほか、将来、海外事業を牽引できる人材の育成を目的とした、海外トレーニー制度などの選抜型カリキュラムも用意しています。

階層別研修 受講人数・時間(2024年度実績)

対象者 (階層)	受講者数 (人)	総工数 (日/人)	研修内容
新入社員	135	20	導入研修
新任中堅級	223	3	役割認識、メンバーへの働きかけ コンプライアンス、価値観・ コミュニケーション、問題解決
新任係長級	173	3	役割認識、人材育成 管理者教育、コンプライアンス 価値観・コミュニケーション
新任課長級	116	2	役割認識、管理者教育 組織マネジメント、コンプライアンス 価値観・コミュニケーション
新任次長級	40	1.2	組織マネジメント 価値観・コミュニケーション

〈対象範囲〉ダイハツ工業単体

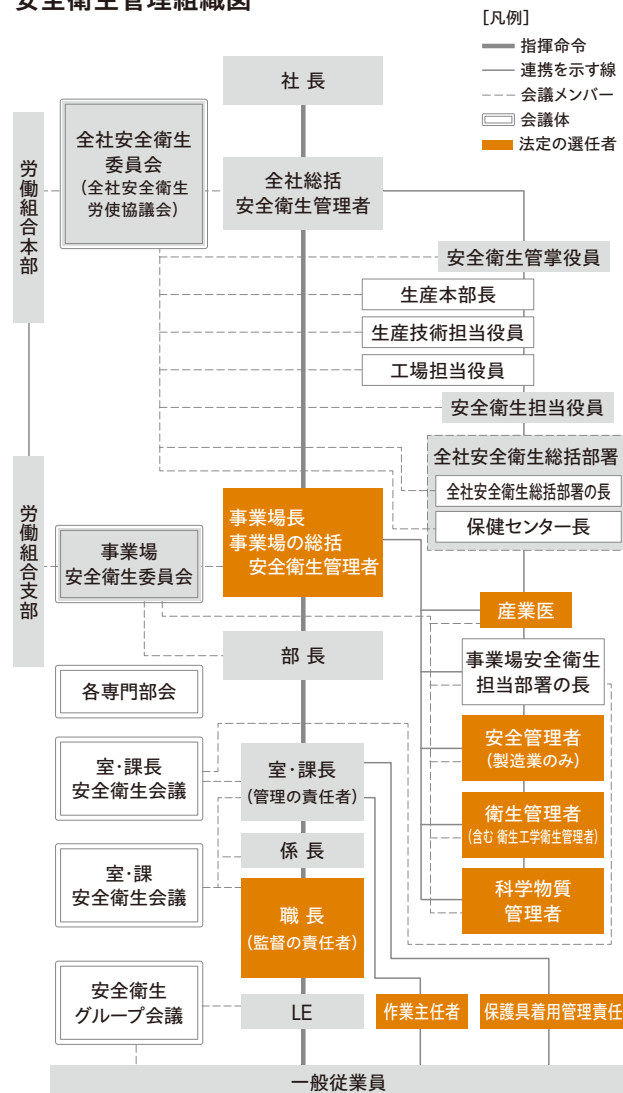
基本的な考え方

ダイハツは、従業員の安全と健康の確保は企業活動の基盤であり、最も重要な経営課題の一つであると考えています。そして、安全衛生の3要素である「人」「物」「管理」がいずれも欠けてはならないという観点から、災害ゼロを目標に「安全に強い人づくり」「設備や取り扱う材料の安全対策」「きめ細かい安全管理」を進めています。また、従業員がいきいきと働くために、心身の健康はとても大切です。その支援として、健康診断・生活指導・健康相談・メンタルヘルス研修・職場復帰支援プログラムなどを行っています。これらを通じて、従業員一人ひとりが自己の健康管理に努めることを推進しています。

推進体制

従業員の安全と健康に対する取組みを一層推進していくために、労使が一体となって年2回、全社安全衛生労使協議会を開催しています。その中で安全・健康に対する進め方を協議し、さまざまな施策を決定しています。

安全衛生管理組織図



健康経営優良法人

従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践するダイハツの「健康経営」が評価され、経済産業省の「健康経営優良法人認定制度※」に基づく、健康経営優良法人に認定されています。今後も、従業員が心身ともに健康に働ける環境づくりに努め、企業価値の向上につなげていきます。



※地域の健康課題に即した取組みや日本健康会議が進める健康増進の取組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業などの法人を顕彰する制度

笑顔の会社、働きたい会社へ、
 安全と健康ファーストに
 取り組んで行くことを宣言します。

ダイハツ工業株式会社
 代表取締役社長
 井上 雅宏



安全衛生管理

安全衛生管理組織とマネジメントシステム

ダイハツは、社内規定で安全衛生管理組織を定め、管理者による適切な安全管理や運用を行っています。また、安全衛生管理水準の継続的な向上を目指し、厚生労働省「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」を参考に労働安全衛生マネジメントシステムを構築しています。マネジメントシステムでは、法令や社内規定を順守することはもとより、定期的な内部監査や危険な作業のリスクアセスメントによる作業の安全化に取り組んでいます。

ダイハツが進めているリスクアセスメントには、新規に導入する設備や工程に対するものと、既存の工程での設備や作業方法に対するものの2種類があります。いずれも危険性や有害性を調査して、リスクを低減する取り組みです。

安全衛生教育

新入社員や新任の管理・監督者、また、危険性や有害性が懸念される業務に従事する従業員への安全衛生教育を規定として定め、適正に実施しています。また、労働安全衛生法で定められた危険性の高い業務以外にも、「異常処置許可作業」など社内独自に定めた業務も加え、教育を修了した有資格者だけがその業務に従事することができる「指名業務制度」を運用しています。



安全衛生に関する研修を適正に実施しています

協力会社従業員の安全確保

ダイハツグループの従業員だけでなく、構内で建物の建設や補修工事、設備の清掃やメンテナンス工事などを請け負っていただいている協力会社の従業員も含めて、労働災害の防止活動を行っています。特に、火災や高い場所からの墜落など、ひとたび事故が起こると重大な結果に結びつ

きやすいこれらの工事に対しては、構内工事での安全に関する規程を定めて、工事の計画時点から協力会社にリスクアセスメントに基づく安全対策を織り込んでいただくようにしています。また、協力会社による「安全衛生協力会社」を組織し、安全活動の取組みなどの情報共有や「危険な方法で作業が行われていないか」をダイハツの工事計画部署と協力して組織する安全パトロールチームで巡回確認するなど、工事の事故や災害防止に努めています。

業務災害・傷病

労働災害・傷病の撲滅に向けた取組みを重ねています。2024年の実績は、国内事業所においては労働災害件数9件、死亡件数0件、総災害度数率0.36※1、休業災害度数率0.08※2、そして海外事業所では労働災害6件、死亡災害0件となっています。

$$\text{※1 災害度数率} = \frac{\text{労働災害による死傷者数}}{\text{延べ労働時間}} \times 100\text{万}$$

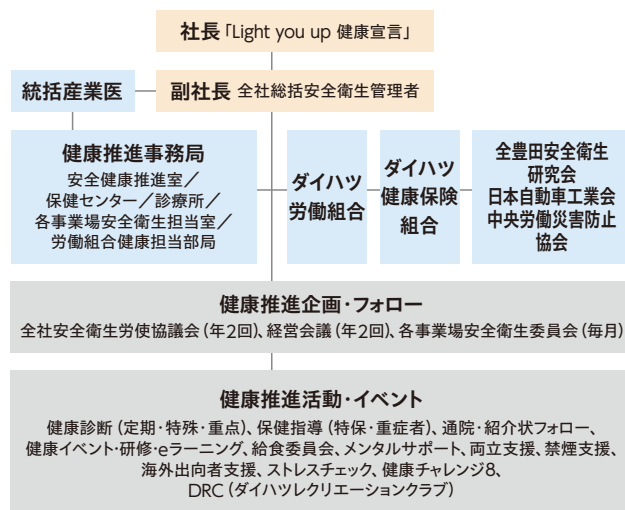
$$\text{※2 休業災害度数率} = \frac{\text{休業災害件数}}{\text{延べ労働時間}} \times 100\text{万}$$

 **WEB**：健康経営取組みによる各種実績

健康

健康経営への取り組み・推進体制

ダイハツは、一人ひとりに光を当てる「健康経営」を掲げ、経営トップと労働組合とが共通認識を持って推進しています。



健康指標

健康経営実現へ向けての戦略マップを策定し、「健康診断」「健康づくり」「受動喫煙対策」「食育」「健康教育」「両立支援」「メンタルヘルス対策」「感染症対策」の健康指標を設けて改善に取り組んでいます。

WEB：健康経営取り組みによる各種実績

健康診断・健康づくり

ダイハツでは健康診断や保健指導を社内で行い、疾病の早期発見・治療へとつなげる「外部医療機関との連携体制」を確立しています。定期健康診断は、労働安全衛生法が定める検査項目に加え、がんなどのスクリーニング検査を充実させています。さらに、従業員一人ひとりの健康意識を向上させるために、健康習慣の改善に取り組む「健康チャレンジ8（エイト）」という活動を行っています。睡眠、朝食、間食などの8つの健康習慣について年2回調査を行い、従業員の自主的な健康づくりをサポートするためのPDCAサイクルを回しています。

メンタルヘルス対策

より良い職場環境づくりやメンタル不調の早期発見・再発防止に向け、産業医、心理士、保健師などの産業保健スタッフが専門的なサポートを実施しています。年1回のストレスチェックで高ストレスと判定された従業員には、産業医による個別面接を行い、職場に組織分析結果をフィードバックしています。また、セルフケアや管理監督者によるケア向上を目的としたメンタルヘルス研修を企画・実施しています。さらに、悩みを抱え込まず安心して働けるようにメンタルヘルス相談窓口を設置し、メンタル不調による休業者には復職支援も行っています。

健康への取り組み事例

職場単位で開催している「健康セミナー」をはじめ、健康経営推進のための各種研修を実施しています。受動喫煙対策にも取り組み、健康な職場環境づくりを目指して2024年度より、敷地内全面禁煙化を実施しました。また、各事業場の社員食堂では、給食業者、人事、安全健康推進担当部署が連携し、認定基準（厚生労働省推奨「スマートミール」制度に準拠）を満たした「バランスメニュー」を提供して食育活動を推進しています。そのほか、スポーツ庁の官民連携プロジェクトである「FUN+WALK PROJECT」にも参画し、従業員の健康増進を図っています。

感染症対策

感染予防および感染拡大防止のための社内規準を作成し、更新を重ねながら取り組んでいます。従業員全員が安心して働ける職場を目指して、産業医・看護職などが職場と協力しながらサポートを行っています。特に、新型コロナウイルスに関しては、手洗い・マスク着用などの基本的な予防啓発を継続し、ポップアップ、ポスター、社内放送などで3密防止対策や効果的な換気を促しています。さらに、新型コロナ陽性者に対しては、療養に専念した後にスムーズに復職できるように、職場と産業医・看護職などが連携してサポートしています。

基本的な考え方

今、世界を見渡せば、気候変動や地政学的リスクなど、持続可能な社会の実現に向けて解決すべき課題が一層深刻になっています。また、日本国内に目を向けても、少子高齢化と人口減少にともなう地方経済の衰退など、大きな問題を抱えています。

このような中、ダイハツの社会貢献活動は、ステークホルダーとの対話や共創により、こうした社会課題の解決と地域の持続的発展に貢献することを目指しています。地域の皆様に寄り添った、親近感のあるブランドを目指して、従業員一人ひとりが主体性を持って社会貢献活動に取り組んでいます。



地域への貢献

福祉介護・運行管理システム「らくびた送迎」

ダイハツは、お客様や地域の方々に寄り添ったソリューションの提供にも取り組んでいます。その活動の一つが通所介護施設（デイサービスなど）向けの福祉介護・運行管理システム「らくびた送迎」です。通所介護施設の送迎業務は施設業務の約3割を占める状況にあり、介護職員の約6割が心理的負担を感じています。「らくびた送迎」はクラウドシステムとスマホアプリにより従来の属人的でアナログな送迎業務を変え、送迎前・送迎中・送迎後の各シーンのお悩みを解決することで介護現場の生産性向上に寄与するサービスです。送迎計画担当者・ドライバー・管理者、そしてご

利用者様とご家族が喜ぶ送迎の実現をお手伝いし、すでに全国各地の多くの施設でご活用いただいています。

対外的にも、「MaaSアワード^{※1}2020」で大賞を受賞し、「ASPIC IoT・AI・クラウドアワード^{※2}2021」ではニュービジネスモデル賞を受賞するなど、評価をいただいています。

※1 MaaSなどモビリティテック分野の革新的なプロダクト・サービスやビジネス、社会的に意義があり、画期的な取組みや連携、交通や生活を一変させる新たな挑戦などを対象にしたアワード

※2 日本国内の優秀かつ社会に有益なクラウドサービスを表彰する一般団法人ASP・SaaS・AI・IoTクラウド産業協会（ASPIC）主催のアワード

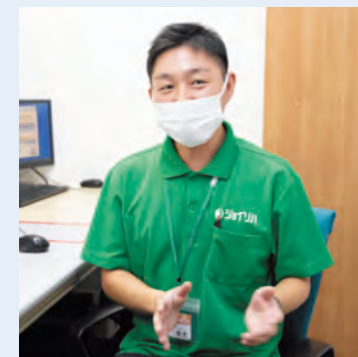
 **WEB**：福祉介護・運行管理システム「らくびた送迎」



「らくびた送迎」をご利用されているお客様の声 介護職員の負担軽減と業務標準化を実現、 捻出できた時間はケア時間に充当

送迎計画づくりには多くの時間がかかるのですが、定期的な人事異動などもあり、属人的な業務になりがちでした。「らくびた送迎」を導入することで、PCの地図で利用者住所を確認しながら最適なルートを検討できるのでとても楽になり、誰でもスピーディーに計画を作成できるため効率化と標準化が進みました。また、適宜更新される送迎情報をドライバーと即時共有できるので、コミュニケーションロスもなくなります。

送迎中はスマートフォンのアプリで情報確認ができるので、書類を持ち出すことによる個人情報漏洩の心配も格段に少なくなったと感じています。送迎業務の負担が軽減したことで生まれたゆとりや時間を施設利用者様の対応に充てられており、必然的に良い環境が生まれています。利用者様への配慮が行き届くようになると地域の評判も良くなるとともに、職場環境の改善は人材の採用・定着にもプラスです。



(株) ヤマウチ
ジョイリハプラス
大師前 (取材当時)
マネージャー
土肥 幸太様

地域への貢献

福祉介護・共同送迎サービス「ゴイッショ」

ダイハツは、2018年より提供する福祉介護・運行管理システム「らくぴた送迎」を通じ、介護現場における送迎業務の負担に着目しました。高齢化にともなう介護需要の増加により一層深刻化する介護人材不足の解決策として、各通所介護施設で行われている送迎業務を地域一体で共同化する事業モデルの検討を進め、複数の施設にまたがる送迎計画の作成や複雑な情報連携・運行管理を可能にするシステムを開発。2022年より、福祉介護・共同送迎サービス「ゴイッショ」として提供を開始しました。通所介護施設の送迎は朝

夕に集中することから、空き時間・空き車両を買い物や通院などの生活移動サービスにも活用いただくことが可能です。すでに、香川県三豊市や滋賀県野洲市で社会実装されており、その他の複数の地域でも実証運行が行われています。

また、「令和4年度 冬のDigi田甲子園^{※1}」でベスト4に選出され、「GOOD DESIGN AWARD 2023^{※2}」でグッドフォーカス賞（地域社会デザイン）を受賞、「KANSAI DX AWARD2024^{※3}」では金賞を受賞するなど、高い評価をいただいています。

「ゴイッショ」を通じて、今後もより一層、地域の介護人材不足と移動課題の解決を目指していきます。



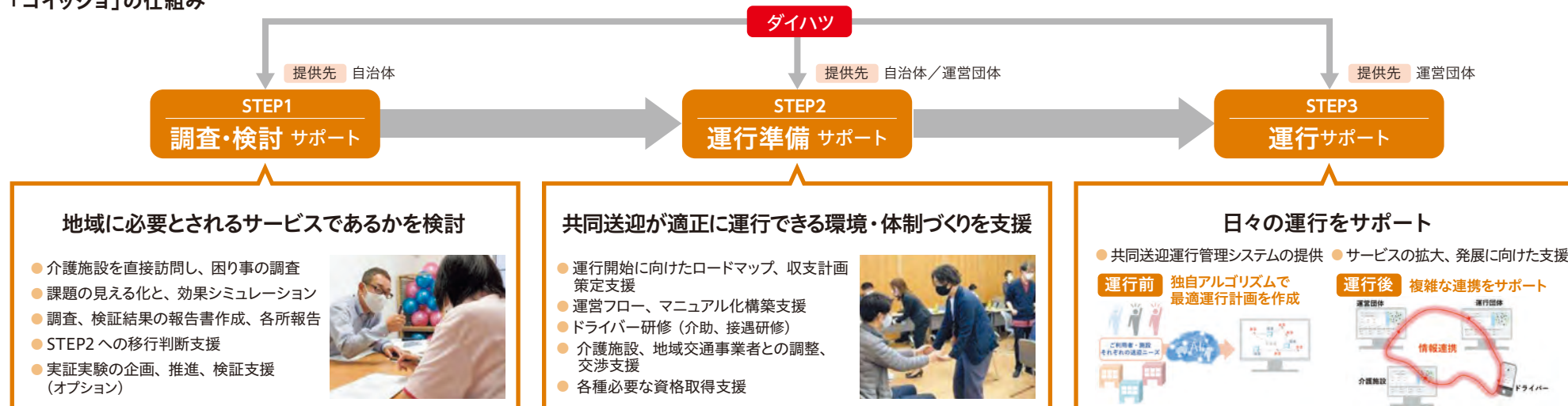
WEB：福祉介護・共同送迎サービス「ゴイッショ」

※1 デジタル田園都市国家構想を全国津々浦々で力強く進めていくため、構想実現に向けた機運醸成を図る観点から、幅広く民間企業や団体などさまざまな主体の取組を募集し、特に優れたものを内閣総理大臣賞として表彰するアワード

※2 デザインによって暮らしや社会をより良くしていくための活動。製品、建築、ソフトウェア、システム、サービスなど、私たちを取り巻くさまざまな物事に贈られ、形の有無にかかわらず、人が何らかの理想や目的を果たすために築いた物事をデザインと捉え、その質を評価・顕彰するアワード

※3 DXに先進的に取り組む関西企業を表彰するアワード

「ゴイッショ」の仕組み



地域への貢献

滋賀県竜王町での耕畜工連携による地域循環の取組み※1

ダイハツは、「環境アクションプラン2030」の中で、工場使用エネルギーの脱炭素化に向けて、地産地消・地域貢献にも配慮して推進することを謳っています。現在、ダイハツ滋賀（竜王）工場において、地元である竜王町が進める耕種・畜産の連携※2に工業が新たに参画し、地域内での資源循環を目指して、近江牛の糞を活用したメタン発酵技術開発に取り組んでいます。地元の重要産業である近江牛飼育の糞尿からエネルギー（バイオガス）を取り出し、工場の

稼働エネルギーとして使用することで、脱炭素化を進めると同時に、残渣は有機肥料として農地に還元する地域循環共生圏の実現を目指しています。

バイオガスは、カーボンニュートラル燃料として、工場のアルミ合金の溶解や発電に活用することを目指して取り組んでいます。

発酵残渣から製造される堆肥液肥については、竜王町での各種農産品での活用を目指して、現在 米、麦、キャベツなどで実証実験を開始しました。2023年から行ってきた実験により従来の堆肥と同等の効果が得られるという結果が

出ており、今後はさらに施用面積・施用方法を増やして実証を続けます。

また、発電機能を確保することで、地域レジリエンス（災害に対する強靱性）の強化にも貢献します。こうした地域循環共生圏の取組みを推進し、ダイハツは持続可能な地域社会づくりに貢献していきます。

※1 耕種・畜産・工業の連携により、地域の有機資源活用を通じて持続可能な町づくりを目指す取組み

※2 米や野菜などを生産している耕種農家に畜産農家から堆肥を供給したり、逆に転作田などで飼料作物を生産して畜産農家に家畜の飼料として供給するなど、耕種サイドと畜産サイドが連携を図ること



バイオガス
実証プラント



バイオガス発電機

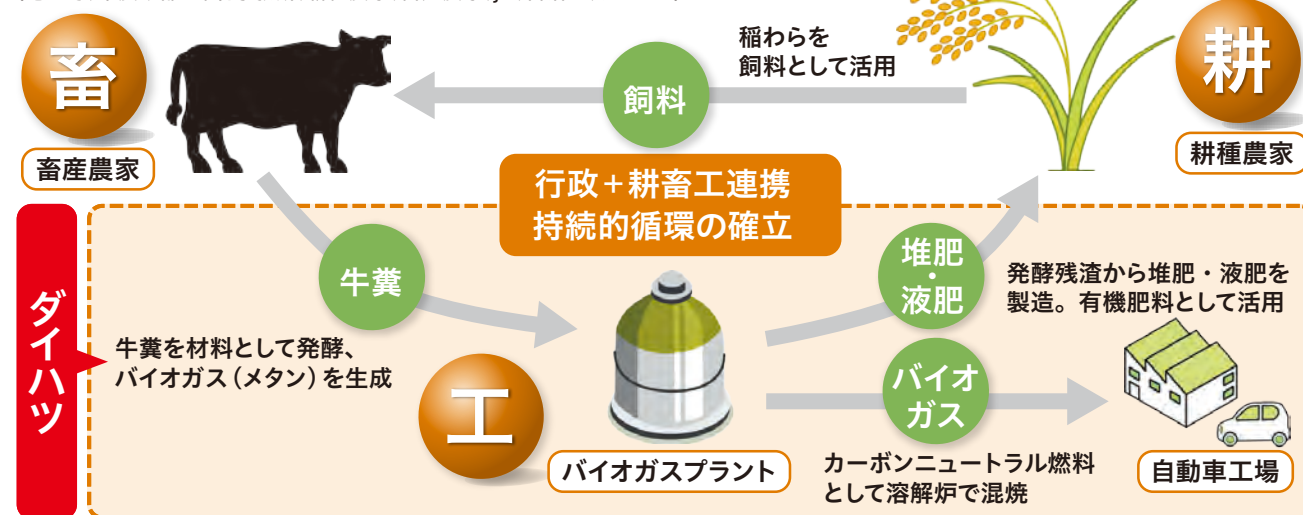


液肥の散布

バイオガス化プロジェクトの概要（地域資源循環）→地域内資源循環

竜王町バイオガスプロジェクト部会で推進

（竜王町、県農政部・環境事務所、耕種農家、畜産農家、JA、自治会、ダイハツ）



地域への貢献

災害被災地域の復興支援

ダイハツは、地域の皆様に寄り添うべく、トヨタグループ各社と連携し、災害被災地域の復興に向けた支援を実施しています。いつ起こるとも予測できない災害に備え、迅速・継続的に被災地域を支援するための取組みとして、災害ボランティアコーディネーターの全社育成を2024年11月に開始しました。車両をはじめとしたハード面の支援とあわせ、ソフト面の支援を強化し、被災された皆様が一日も早く元の生活に戻るよう支援するための社内整備に取り組んでいます。

<2023年7月 九州北部大雨災害>

物資支援：車両貸与

人的支援：災害ボランティアコーディネーター派遣

その他：災害義援金

<2024年1月 能登半島地震災害>

物資支援：車両貸与・寄贈、生活必需品提供（飲料水・毛布・非常用トイレ・ブルーシート他）

人的支援：災害ボランティアコーディネーター派遣、地域復旧支援（自治体と連携した被災家屋調査支援他）

その他：災害義援金、従業員募金



貸与車両



災害ボランティアセンター運営支援（災害ボランティアコーディネーターを派遣）



罹災証明発行のための家屋調査支援



社内災害ボランティアコーディネーター育成講座

地域への貢献

災害時の避難所提供

ダイハツグループ九州開発センターでは、災害時の避難所として施設提供を行っています。災害時は「公助・自助・共助」が大切とされますが、地域防災で「共助」の使命を果たしていきたいと考えています。2022年9月※、台風14号が福岡県久留米市に大きな被害をもたらしましたが、この時も地元校区の避難所として施設を提供し、76人の近隣住民の方々にご利用いただきました。施設的环境としても、1人当たりのスペース確保やプライバシー確保、空調などに配慮し、慣れない場所で不安な時間を過ごされる皆様をしっかりとサポートしました。

※施設提供実績：計6回



プライバシー確保のための避難者用テント

廃棄小型家電の寄付

ダイハツ九州（株）では、2024年5月より、事業所の敷地内で不要となった小型家電などを近隣の福祉サービス事業所へ寄付し、希少金属を取り出して再利用していただく取組みを行っています。この取組みは資源のリサイクルに貢献するだけでなく、福祉サービス事業所で働く障がい者の就労支援にもつながっています。

寄付した小型家電はパソコン、モニター、プリンターなどの電子機器のほか、電話機や時計、充電器などで、2025年1月までに合計1,075kgとなりました。



集団献血

ダイハツは過去40年にわたって、日本赤十字社が実施する献血活動に各事業所で継続的に参加しています。池田地区では、1980年から2024年11月に至るまでの献血実施総受付数は24,066件に及んでいます。こうした集団献血への貢献が評価され、2022年には日本赤十字社から感謝状をいただきました。



日本赤十字社からの感謝状

認知症サポーター養成講座

ダイハツでは、「お客様に寄り添い、暮らしを豊かにする」という使命のもと、地域課題に向き合い行動できる人材を育成するために「認知症サポーター養成講座」を実施しています。

本講座は対面式で、グループワークを含むプログラムを通じて、認知症についての正しい理解を深めることを目的としています。受講者は、認知症の人やその家族を偏見なく温かく見守る「応援者」として、自分の範囲でサポート活動を行うことが期待されています。例えば、日々の生活の中で地域に気になることがあれば見守り、困っている人がいれば手助けすることも認知症サポーターの活動の一つです。講座の受講対象は主に従業員で、これまで全社の22%が参加しています。この取組みを通じて、ダイハツはあらゆる人々にとってバリアフリーな地域づくり・まちづくりを目指し、助け合いの輪を広げていきます。

地域への貢献

施設見学

ダイハツでは、自社の施設見学を通して、地元住民の皆様をはじめとした多くのステークホルダーにクルマづくりの考え方や取組みをご紹介します。本社（池田）工場内に設けているダイハツ史料展示館「Humobility^{※1} World（ヒューモビリティワールド）」は、「くらしを考える、軽を考える」をテーマに、体験型展示を中心に「楽しみながら学び、体験・発見できる施設」として、小学5年生を対象とした授業の一環としての社会科見学を受け入れるとともに、土曜日は一般の方々にも公開しています。また、ダイハツの主要工場においても社会科見学を実施し、自動車の組立ラインや検査ラインなどでの作業の様子を公開しています。こうした取組みを通して、自動車産業の社会的意義を広くご理解いただくとともに、ダイハツへの理解を深めていただいています。

※1 Humobility：Human（人）+mobility（モビリティ）を掛け合わせた造語



ヒューモビリティワールド

ダイハツ史料展示館「Humobility World」では、開館以来、人々の暮らしに寄り添い、クルマづくりを続けてきたダイハツの懐かしいクルマを年代ごとに当時の暮らしの様子とともにご紹介しています。また、自動車の基本的な原理や、安全・安心のための技術、環境に配慮した技術などを、わかりやすく学ぶことができる体験装置なども設けています。（毎週土曜日に一般見学会を開催）

見学受け入れ状況〈ヒューモビリティワールド〉

年度	小学生	一般	業務	合計
2020	923名	2,087名	419名	3,429名 ^{※2}
2021	1,835名	1,189名	436名	3,460名 ^{※2}
2022	4,615名	5,452名	837名	10,904名 ^{※2}
2023	5,143名	6,427名	896名	12,466名
2024	3,234名	8,907名	1,882名	14,023名
			合計	44,282名

※2 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、見学中止期間あり



工場見学

本社（池田）工場内の「コペンファクトリー」、京都（大山崎）工場および滋賀（竜王）工場において、工場見学を実施しています。2022年10月にリファインをした京都（大山崎）工場では、小学5年生を対象に、授業の一環としての社会科見学を実施しています。また、グループ会社であるダイハツ九州（株）の大分（中津）工場・久留米工場においても、社会科見学を行っています。

見学受け入れ状況

〈本社（池田）工場+京都（大山崎）工場+滋賀（竜王）工場〉

年度	小学生	一般	業務	合計
2020	0名	0名	0名	0名 ^{※3}
2021	0名	0名	245名	245名 ^{※3}
2022	0名	0名	361名	361名 ^{※3}
2023	8,684名	948名	613名	10,245名
2024	5,813名	550名	2,628名	8,991名
			合計	19,842名

※3 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、見学中止期間あり

地域への貢献

スポーツ振興 ダイハツ陸上競技部

1988年に創設したダイハツ陸上競技部（以下、陸上部）は、身近な陸上競技を通じて、人々に感動と勇気を与え、スポーツの普及および振興に貢献していくことを目的に活動しています。陸上部は、オリンピックや世界陸上競技選手権大会の代表にも選ばれたマラソンランナーをはじめ、有力な選手を数多く輩出しており、国内外の主要な大会で優秀な成績を収めています。

また、「スポーツの楽しさをみんなのものに」という想いのもと、本社のある池田市や隣接する川西市の小学校などで陸上教室を開催し、部員とスタッフも一緒に参加して教室を行っています。陸上部は子どもたちをはじめ多くの人々に走る楽しさや、お客様に寄り添うダイハツの企業姿勢を伝えています。



スポーツの楽しさ、大切さを伝える陸上教室



ダイハツ陸上競技部のアドバイザーが自身の経験を踏まえて講演

子どもたちの支援・育成 ダイハツ ものづくり体験教室

ダイハツの従業員が事業所近隣の小学校を訪問し、5年生を対象にモノづくりの大切さや楽しさを子どもたちに伝える出前教室を2015年から実施しています。教科書では伝えにくい製造工程の原理を実物の部品や工具を「見て」「触って」「使って」もらって体験できる教室として、今では年間250校を超える小学校で開催しており、年間20,000人以上の児童の皆さんが参加されています。

また、小学校以外では、各事業所周辺地域のイベントなどでも子どもたちが体験できる教室を提供しています。



金型を使って鉄板を加工するプレス体験



電動工具を使ってナットでタイヤ締付を体験

海外事業体での取り組み

インドネシアにおける社会貢献

森林保全活動

アストラ・ダイハツ・モーター（ADM）は「Green with Daihatsu」プログラム^{※1}の一環として、ウミガメの保護活動「Penyu Untuk Indonesia」を継続しつつ、環境負荷のさらなる削減と生物多様性保全を目指し、2023年より西ジャワ州環境局との協働のもと、キアラパユンにあるTaman Kehati森林の保全活動を実施しています。

保全活動では、森林伐採の抑制や持続可能な林業の推進、炭素固定に関する研究を目的とした植樹活動を行っています。さらに、大学や地元の中小企業（SME）とも連携し、生物多様性の重要性と持続可能な社会づくりへの理解拡大にも取り組んでいます。

※1「Green with Daihatsu」プログラム：事業が環境に与える影響を認識し、次世代の為に豊かな環境を持続することを目的としてADMが実施している環境保全活動



タマン・ケハティ森林保護区にて、パラヒヤンガン大学と西ジャワ州環境庁との協力による植樹と生物多様性ワークショップを開催

栄養満点料理コンテスト

ADMは「母の日」のイベントとして、支援対象である3村合同で「栄養満点の料理コンテスト」を開催しました。コンテスト参加者にはADMより、テレビ、冷蔵庫、ノートパソコンなどを景品として寄贈しました。

コンテストは単に料理の腕前を競うだけでなく、日々の食事における栄養の重要性啓発も目的としています。西ジャワ州カラワンのスカルク村にある「カンブン・ベルセリ・アストラ（KBA）グユブ・ルクン」地域保健センターで開催されたコンテストには、地域の母親、地域医療サービスの関係者、栄養士が集まり、伝統的なレシピをおいしさを損なうことなく、より健康的にアレンジする工夫を披露しました。コンテストを通じて、地域で得られる持続可能な食材の活用方法や栄養価について重要な対話を行うことができました。



西ジャワ州スカルク村における母の日を祝う料理コンテスト

周辺住民への設備寄贈

ADMは地域社会の福祉が自社の成長にも不可欠であるという認識のもと、アストラテック財団との協力のもと、地域住民の生活の質を向上させるために必要な設備を寄贈

する取り組みを行っています。

2024年10月には、地域の活動支援用の業務用車両、教育用途のノートパソコン5台、教育用途のタブレット52台を寄贈しました。



工業高校へのCVT授業提供

ダイハツ・ドライブトレイン・マニュファクチャリング・インドネシア（DDMI）は、地域の活性化および若い技術者育成のため、地元の工業高校にCVT（Continuously Variable Transmission、無段変速機）の構造や機能を解説する授業を提供しています。学校側からは、「モノづくりの前段階であるファンダメンタルな講義を含むカリキュラムとなっており、非常に意義深い。教師の指導力向上にもつながる」などの声をいただいています。また、この取り組みが評価されたことでDDMIはインドネシア政府が主催する「工業高校の授業カリキュラム向上」ワーキングに招待され、意見交換を行いました。



海外事業体での取り組み

マレーシアにおける社会貢献

マングローブ植樹プログラム

プロドゥア^{※2}は、カーボンニュートラルの実現と環境保全の両立を目指し、2023年より「マングローブ植樹プログラム」を行っています。2024年度末までにクアラセランゴール自然公園（セランゴール州）、スンガイ・チェラティン（パハン州）、パンタイ・レミス（ペラ州）、パンタイ・チェルミン（ヌグリスンビラン州）を含む国内各地で、合計10,000本の苗木を植樹しました。プロドゥアがマングローブを選んだ理由は、大気中の二酸化炭素をより効率的に吸収できるだけでなく、沿岸部の土壌浸食防止にも効果があるためです。

この植樹プログラムはプロドゥアの経営陣および社員ボランティアによって実施されており、この取り組みを通じて参加者に環境保全の重要性を学んでもらうことも目指しています。

※2 ダイハツ出資のマレーシアにおける製造・販売関係会社の略称



参加者による植樹の様子

清掃・植樹を通じた地域連携の強化

エンジン製造子会社DPEMは2024年11月16日、スレンバン市の公園・造園局およびヌグリスンビラン州森林局と連携して、「ゴトン・ロヨン・サンビル・タナム・ポコック（協力して清掃しながら植樹）」プログラムを実施しました。このプログラムは、地域環境をより良いものにするだけでなく、センダヤン地域で暮らす方々の地球の緑を愛する心を育むことも目的としています。

「マリ・ヒジャウカン・センダヤン・キタ（私たちのセンダヤンを緑化しよう）」というスローガンは、DPEMの社員、スレンバン市議会（MBS）、センダヤンの地域社会をつなぎ、相互理解と団結を深める願いを込めて掲げられました。

また、プログラムの一環としてDPEMはマレーシア政府が推進する「1億本植樹キャンペーン（100 Million Trees Planting Campaign）」にも賛同しています。DPEMはヌグリスンビラン州森林局から、タンジュンの花、ムラワン・シブ・ジャンタン、ムラワン・カンチンなど、さまざまな種類の樹木106本の寄贈を受け、DPEM社員とその家族、森林局のメンバー、地域の子どもたちとともに公園に植樹を行うイベントを開催しました。

DPEMは、これからも環境保全と持続可能性の推進という共通の目標に向け地域社会と連携し、センダヤンを持続可能な発展と環境保全を体現する都市へと導くことを目指します。



ヌグリスンビラン州官房長官から賞状を受け取るファイザルEO（右、当時）



DPEM社員やそのご家族も植樹イベントに参加

コーポレートガバナンス

ダイハツは「お客様に寄り添い、暮らしを豊かにする」という使命の実現に向け、積極的に事業活動を展開しています。そして、その事業推進にあたっては、透明・公正かつ適時・的確な意思決定ができる仕組みを整えています。

102 コーポレートガバナンス

103 リスクマネジメント

105 コンプライアンス

SECTION

6



基本的な考え方

ダイハツは「お客様に寄り添い、暮らしを豊かにする」という使命の実現に向け、積極的に事業活動を展開しています。そして、その事業推進にあたっては、透明・公正かつ適時・的確な意思決定ができる仕組みを整えています。

業務執行・監督

内部統制

「内部統制の整備に関する基本方針」に基づき、企業集団としての業務の適正を確保するための体制整備と、その適切な運用を実施しています。その中でGRC委員会は、取締役社長が指名する取締役を委員長とし、企業集団における内部統制体制を確立し、法令等の厳守・リスク管理および財務報告の信頼性を確保し、企業価値の向上を図ることを目的としています。

 **WEB**：内部統制の整備に関する基本方針

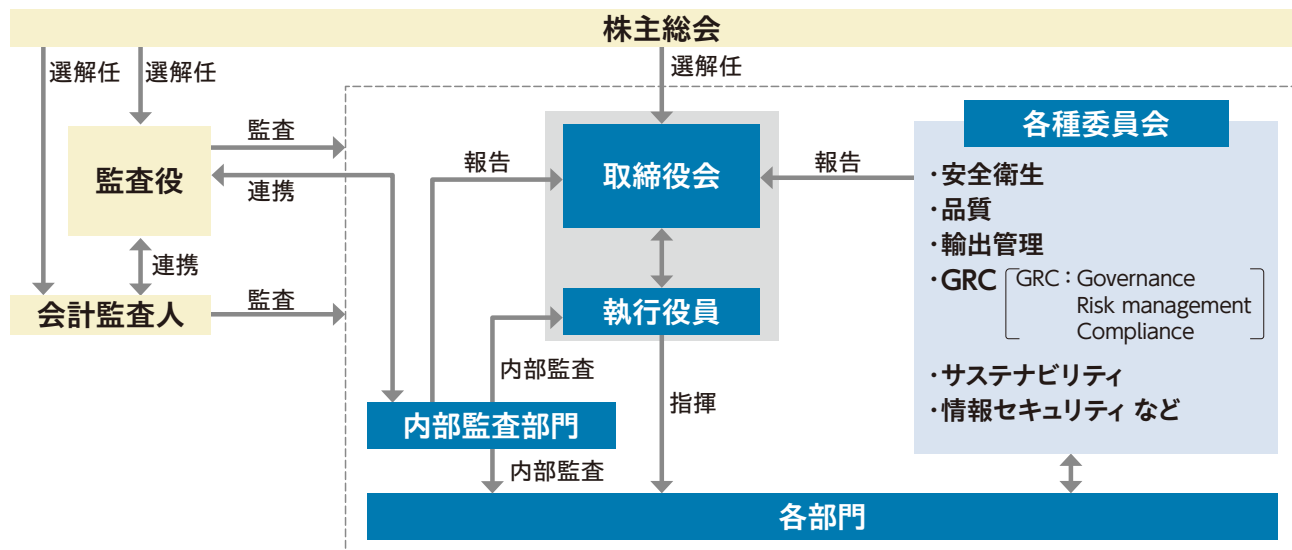
取締役会・体制

ダイハツの取締役会は、代表取締役社長を議長に、代表取締役副社長・非常勤取締役・常勤監査役・非常勤監査役の計7名で構成されています。取締役会は原則として月1回開催し、会社経営に関する意思決定を行うとともに、非常勤取締役や非常勤監査役から第三者視点のアドバイスを受けて経営に反映させています。

利益相反

ダイハツが役員と取引を行う場合には、会社法に定められた手続きを順守するとともに、取締役会規則等に則り、取締役会での承認・報告を行っています。親会社との取引については、一般取引条件と同様に、市場価格などを十分に勘案して交渉のうえ決定しています。また、取引の重要性が高いものについては、取締役会規則などにより、取締役会の承認を得ることとしています。

コーポレートガバナンス体制図



基本的な考え方

ダイハツでは会社組織全体のリスクに対し会社経営上の重要度（発生可能性、影響度合、対策状況）により優先順位づけを行ったうえで対策を行うPDCAサイクルを継続的に回す活動の定着と、継続的な改善を目指しています。

リスクマネジメントプロセス

平時のリスクマネジメントプロセス

各部でのリスクの洗い出しを行い、全社横断での分析と優先順位づけを行ったうえで重点管理すべきリスクを特定し、対策検討・推進します。また、特定したリスクはGRC委員会により定期的に進捗状況フォロー、モニタリングを行います。



有事のリスクマネジメント体制

経営上重大な事態の発生時や災害などの緊急事態が発生した場合は、緊急対策本部を設置し、事態に対処するなどの適切な処置を講じることとしています。



事業継続マネジメント

企業経営におけるリスク発生時の影響を最小限に抑え、早期に復旧、事業継続していくためのBCP（Business Continuity Plan）を策定し、リスクの回避、低減に努めています。

特に、災害時の初動対応については、社内のあらゆる部署が関わる全社防災委員会を設置、従業員の安否情報をWEB、電話、アプリなどからシステムに登録することで、会社、職場上司が迅速に安否確認を行える安否確認システムを備えています。また、大規模災害発生時の従業員行動基準や初動対応手順や復旧手順をまとめた防災マニュアルを作成し、発生から復旧までのプロセスを明確化、訓練を通じて定着を図ることで災害に強い企業体質の構築を図っています。

事業継続マネジメント

災害時の危機管理体制

災害などの緊急時の危機管理を適切に行うため、全社レベル・各本部レベル・職場レベルの3階層で役割を定めて初動体制を構築しています。また、全社初動対応訓練や安否システムを活用した安否確認訓練をグループ会社連携で行うことで、初動の精度と実効性の向上に努めています。

推進体制

全社	防災委員会 (初動対策本部) 全社防災体制統括、有事における社外情報収集、対応方針決定
各本部	各本部 復旧対策会議 各本部・事業場での被害情報集約、復旧対策の立案 など
職場	職場防災隊 職場メンバーの避難統制、傷病者の応急対処、初期消火 など

建物・設備の減災への取組み

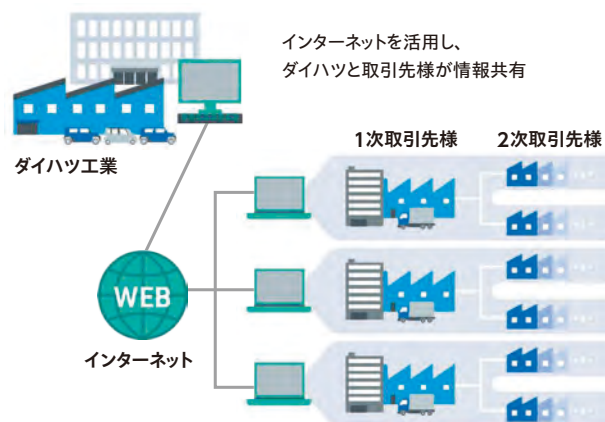
災害時の人的・物的被害を抑え、事業復旧時に速やかに生産を回復できるよう、建物・設備の減災に努めています。新たに建設する建物は、新耐震基準を十分に満たすとともに、旧耐震基準のもとで建設する建物も、もれなく耐震診断を行い、必要な補強を着実に実施しています。生産などの設備については、災害時の倒壊や発火、電源喪失などの危険性や、製造品質に影響するリスクを洗い出し、合理的な対策を設備仕様や運用方法に織り込む活動を実施しています。

災害に強いサプライチェーンの構築

災害時の復旧支援の早期化・迅速化を図るために、取引先様と一体となった災害に強いサプライチェーンの構築に努めています。平時からSCRK※システムの構築によってサプライチェーン情報を「見える化」し、災害に備えた対策を推進しています。具体的には取引先様からご提供いただいた情報をもとにデータベースを構築し、災害時に被害の把握や支援要否などの確認に活用しています。

※SCRK : Supply Chain Resiliency Keeper

SCRKシステム運用イメージ



情報管理

情報セキュリティ

ダイハツは、情報セキュリティが事業継続の重要な基盤であるという認識のもと、機密となる情報・製品・施設の管理ルールを周知徹底しています。ルールを徹底するため、従業員に対し、入社時の研修など情報セキュリティ教育を実施しています。また、情報セキュリティ強化月間を設定し、最新の情報漏洩の事例などを共有することで従業員の情報セキュリティ意識を高め、機密情報漏洩の防止に努めています。

個人情報の保護

ダイハツは、事業を通じてステークホルダーの皆様からいただいた大切な個人情報を守るために、プライバシーポリシーを定めて適切に管理しています。プライバシーポリシーは、個人情報保護法の改正に応じて常にアップデートしています。個人情報保護の取組みとして、監査の実施、適切な委託先の選定、個人情報保護の覚書の締結などを行っています。

プライバシー尊重への取組み

ダイハツは、お客様に寄り添ったプライバシー保護を実現するため、全社横断のガバナンス体制を構築し、情報セキュリティ委員会で課題を共有し、その対応を検討しています。プライバシーを保護しつつ、多様な情報の活用によって、ダイハツらしいサービスを安全・安心に提供できるよう取り組んでいます。

WEB : プライバシーポリシー

基本的な考え方

ステークホルダーから信頼される 企業グループを目指す

ダイハツは、お客様や社会から信頼される企業グループになることを目指し、コンプライアンス活動を推進しています。GRC委員会にて年度ごとにコンプライアンス活動計画を審議・策定・実行しています。また、ダイハツのみならずグループ会社に対しても、コンプライアンス自主点検シートにて法令順守状況のチェックを依頼し、ダイハツへの状況報告をお願いしています。法令順守は各社が主体的に取り組むことが基本ですが、各社の実情や要請に応じ、ダイハツが改善のサポートを行い、グループ全体のコンプライアンス意識の引き上げに取り組んでいます。

なお、2024年度における重大な法規制違反の発生はありませんでした。

コンプライアンス推進体制

GRC委員会が全体的な活動推進を行っているほか、法令分野ごとに専門的な課題を検討するため「輸出管理委員会」「全社安全衛生委員会（全社安全衛生労使協議会）」などを設置し、各機能部署が定期的に会議を開催しています。また、グループ会社に対しては、「関係会社連絡会」などを設け、法令動向や社会で生じている法令違反案件を情報共有するとともに、各社の内部統制担当者との意見交換や相互研鑽を行っています。

コンプライアンス活動内容

ダイハツでは、グループ各社が共通して取り組むべき重点分野を特定し、分野ごとに機能部署が中心となり、グループを横断してコンプライアンス問題の未然防止活動を行っています。

腐敗防止の取組み

ダイハツでは、腐敗防止への対応として、就業規則に「職務に関し、与えられた権限を濫用しないこと」と規定し、違反時の罰則を明確にしたうえで、全従業員に腐敗防止の徹底を図っています。取引先様には、「仕入先CSRガイドライン」において、腐敗防止に取り組むことを要請しています。

贈収賄防止の取組み

ダイハツは「贈収賄防止に関するガイドライン」を制定し、社内および国内外のグループ会社に展開しました。また、社内イントラネットにも掲載し、従業員へ周知しています。

同ガイドライン中には、公務員などに対する贈賄の禁止、公務員以外との間での贈収賄の禁止のほか、関係当局などによる調査への協力について定めています。また、同ガイドラインは「贈収賄・腐敗防止行為に関するトヨタグローバルポリシー」にも準拠しています。

これらの取組みにより、贈収賄による罰金や解雇をとまなう案件は、2024年度においても発生していません。

内部通報制度・ハラスメント相談窓口

内部通報制度

内部通報制度の整備

ダイハツでは、社内で業務に従事するすべての人が利用できる内部通報システム「社員の声」を設置し運営しています。コンプライアンス意識の維持・向上により、不正のリスクを早期に発見し未然に防止することで企業リスクを低減し、より良い企業・職場づくりに貢献することを目指しています。また、2024年以降は通報の垣根を低くするために下図のような改善に取り組んでいます。

国内子会社については、それぞれの会社に内部通報制度を導入し、さらに、子会社従業員から直接事務局に通報できる「ダイハツグループヘルプライン」（主に製造子会社向

け）、弁護士事務所を窓口とした「ダイハツ販売会社ヘルプライン」（販売会社向け）が設置されています。いずれの子会社においても「オールトヨタスピークアップ窓口」を導入し、通報窓口の選択肢を広げています。なお、ダイハツと取引のある仕入先様に向けては「ダイハツ取引先通報窓口」を設置し、窓口業務も弁護士事務所の活用により、通報しやすい環境づくりに努めています。

海外子会社については「トヨタグローバルスピークアップ」を紹介し、日本側でも海外からの声を拾えるよう取り組みを開始しました。

こうした取組と従業員のコンプライアンス意識の高まりを受けて、2024年の総通報件数は2022年比約3倍の400件レベルに増加しました。

今後もこれらの通報制度を継続運営し、倫理感を高め、

コンプライアンスを順守する企業風土を醸成していきます。

コンプライアンス教育

ダイハツでは、役員やすべての従業員を対象に充実した研修を提供するよう努めています。

入社時、昇格時などの節目教育に加え、eラーニングによる全社教育を実施しています。また、啓発活動として、毎日PC起動時に出题されるコンプライアンスクイズ「今日のいちもんクイズ」も実施しています。さらに、トヨタとの共通教材による研修も展開しています。

2024年度の昇格者研修において、240名が受講しました。

《取組み概要》

通報制度の周知：

全従業員に対し、内部通報活動の状況（通報件数、通報の内訳や概要・傾向、通報を通じた職場改善の好事例など）を定期的に報告しています。また、従業員に内部通報の連絡窓口を記載した携帯カードを配付するなど、内部通報制度を身近に感じてもらえるよう周知活動を強化しています。

公正な調査体制の実現：

従来は事案発生部署に調査を依頼していましたが、調査の客観性を担保し内部通報制度への信頼性を向上させるため、監査部主導で調査を行うこととしました。そのために必要なリソースを確保し、通報に適切に対応できるよう体制を整えました。

守秘義務の徹底と不利益の防止：

公益通報者保護法に準ずるかたちで、規定を再構築しました。通報者の保護（通報者の秘匿など）、情報管理の徹底、調査対応における利益相反の回避、社員への実績の開示などを全社規定に明記することで、透明性を保ちながら通報者が不利益を受けないような制度の運営を行っています。

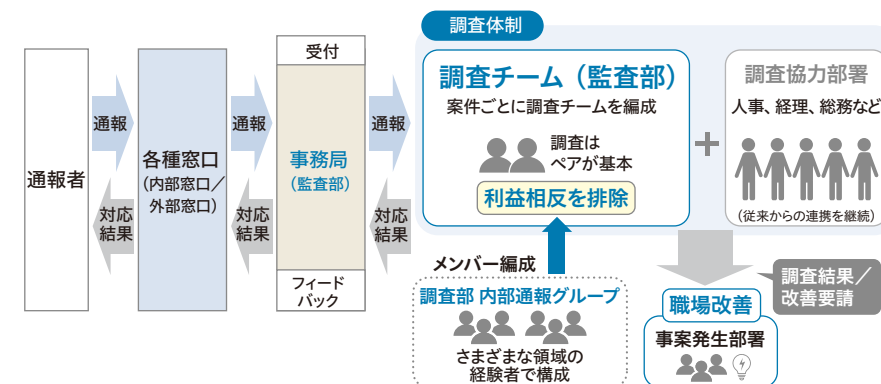
匿名通報の受け入れ：

従来は匿名通報者へのフィードバックを行っていませんでしたが、制度改正を機に、連絡のつく限り、匿名通報者へのフィードバックを実施することとしています。

外部窓口の活用：

通報者の選択肢を広げ利用しやすい環境を整えるため、「社員の声」通報窓口に加え弁護士事務所を追加したほか、トヨタグループの「トヨタ連結ヘルプライン」、「オールトヨタスピークアップ窓口」も併用し従業員が声を上げやすい環境を整えました。

内部通報制度体制



税務

ダイハツ税務ポリシー

納税に対する考え方

「ダイハツ サステナビリティ基本方針」に沿って各国の法令および国際機関が公表している基準などを遵守します。また、納税は義務であると同時に社会貢献の基本と捉え、SSC（シンプル・スリム・コンパクト）などによる原価のつくり込みに取組み、安定的に利益を確保することで適正な納税に努めます。

税務方針

● 法令遵守

各国法令およびOECD移転価格ガイドライン、BEPS行動計画などの国際基準を遵守するとともにタックスヘイブンの利用などによる租税回避は行わず、通常の事業活動に即した適正な納税を行います。

● ガバナンス

税務課題は必要に応じて関係各社と連携し適切に対処します。また、従業員に対して税務に関する研修やeラーニングなどを通じて教育を行っています。税務ガバナンスを強化し、財務状況の公正かつタイムリーな開示を実施することで税の透明性を確保します。

● 税務当局との関係

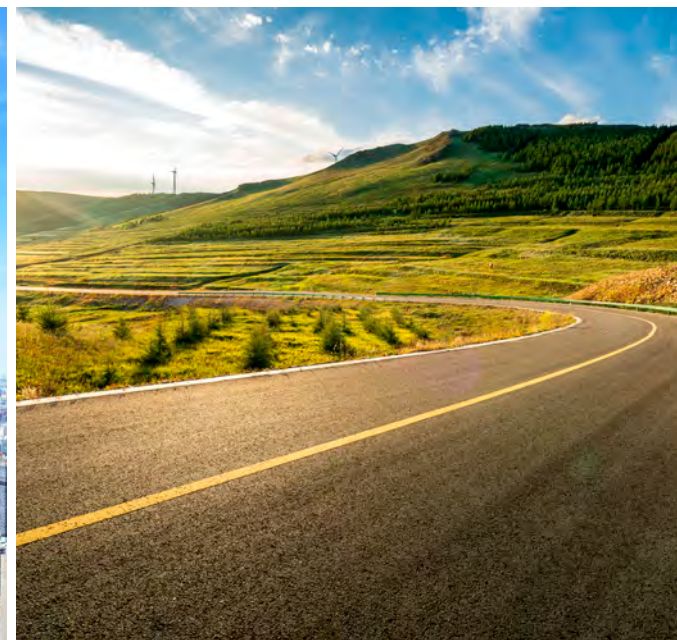
オープンで建設的かつ協力的な姿勢を徹底することで良好な関係の構築、維持に努めます。税制解釈の複雑性に起因し、特定の税務問題に対して税務当局との間で見解の相違が生じる場合は、早期の紛争解決のために関係する税務当局と協力します。なお、このような見解の相違および紛争解決は、将来的な税務当局との相互理解を深めるために必要であると認識しています。

● 適正価格による企業間取引（移転価格）

グループ会社との取引については、適正な価格（独立企業間価格）により取引を行い、恣意的に不適切な価格を設定しません。

データ

- 109 環境関連データ
- 116 社会関連データ
- 117 GRI対照表
- 124 編集方針・更新履歴



SECTION

7

温室効果ガス

CO₂排出量 Scope1 (直接排出)^{※1}

(トン-CO ₂)			
国 別	2022年度	2023年度	2024年度
日本	130,010	101,695	110,323
インドネシア	25,291	24,417	22,846
マレーシア	2,990	3,003	2,949
その他	0	0	0
合計	158,291	129,115	136,118

CO₂排出量 Scope2 (エネルギー起源間接排出)^{※1}

(トン-CO ₂)			
国 別	2022年度	2023年度	2024年度
日本	300,419	244,353	248,580
インドネシア	162,034	159,580	143,142
マレーシア	18,409	19,137	18,788
その他	27	29	29
合計	480,889	423,099	410,539

CO₂排出原単位

Scope1 (直接排出) + Scope2 (エネルギー起源間接排出)^{※1}

(トン-CO ₂)			
	2022年度	2023年度	2024年度
生産台数当たり	0.43	0.48	0.49

※1 <使用した排出係数の情報源>

電力：2022年度 IEA「Emissions Factors 2022」
 2023年度 IEA「Emissions Factors 2023」
 2024年度 IEA「Emissions Factors 2024」
 電力以外：CO₂排出係数2023年値用（経産省／温対法）
 <対象範囲>
 ダイハツ工業および連結子会社（販売会社を除く）

CO₂排出量 Scope3 (その他間接排出)^{※2}

(万トン-CO ₂)			
	2022年度	2023年度	2024年度
1 購入した製品・サービス ^{※3}	840.6	680.5	684.7
4 輸送、配送（上流） ^{※4}	4.0	3.3	13.7
9 輸送、配送（下流） ^{※4}	—	—	4.1
11 販売した製品の使用 ^{※5}	3,121.3	2,403.4	2,321.3
12 販売した製品の廃棄	29.0	40.9	39.8
14 フランチャイズ	11.6	8.1	XX
合計	4,006.5	3,136.2	3,063.6 ^{※6}

※2 <対象範囲> ダイハツ工業、ダイハツ九州およびADM

<排出係数>

カテゴリー1：環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定ための排出原単位データベース」、LCIデータベースIDEA Ver. 3.2など
 カテゴリー11：国土交通省 自動車燃費一覧、LCIデータベースIDEA Ver. 3.2など

※3 ●購入した製品の製造によるCO₂排出量は、LCA評価法より求める個車の素材・部品製造によるCO₂排出量と生産台数より計算

●メンテナンスによるCO₂排出量は、LCA評価法より求める個車のメンテナンスによるCO₂排出量と販売台数より計算

●生産活動に用いる副資材生産によるCO₂排出量は、副資材購入金額とCO₂排出原単位より計算

●試作車の製作によるCO₂排出量は、LCA評価法より求める個車のCO₂排出量と試作車台数より計算

※4 2023年度まではLCA評価法より求める個車の上流輸送によるCO₂排出量と販売台数より計算。2024年度はTMCの手法に準じて計算

※5 ●製品使用によるCO₂排出量は、算定条件をSBTiガイダンスに基づく。各車燃費値は日本：WLTP、インドネシア：NEDCをWLTPに標準化した値に、それぞれ-10%（実燃費を考慮）、WtW（Well to Wheel）で計算

●年間走行距離はSBTiにより、生涯使用年数はTMCに準ずる

※6 「14 フランチャイズ」のCO₂排出量は算定中である為、合計に含まない

CO₂排出量

Scope1 (直接排出), Scope2 (エネルギー起源間接排出)
 Scope3 (その他間接排出)

(万トン-CO ₂)			
	2022年度	2023年度	2024年度
Scope1+2+3 合計	4,070.4	3,191.4	3,118.3 ^{※6}

物流CO₂排出量

(トン-CO ₂)			
	2022年度	2023年度	2024年度
日本	7,368	6,538	6,721

<対象範囲> 国内

新車平均CO₂排出量：グローバル

(g/km)			
国 別	2022年度	2023年度	2024年度
日本 ^{※7}	120.7	119.9	120.3
インドネシア ^{※7}	150.9	145.6	147.9

<対象範囲> ダイハツ工業およびダイハツ九州、ADM

※7 各国・各地域の燃費／CO₂／GHG規制テストモードでのTtW (Tank to Wheel) 値
 日本：WLTCモード
 インドネシア：NEDCモード

電動車販売台数：グローバル

(千台)			
	2022年度	2023年度	2024年度
HEV	13.5	2.3	6.7

エネルギー

エネルギー消費量

(GJ)			
国 別	2022年度	2023年度	2024年度
日本	4,321,980	3,491,826	3,717,998
インドネシア	1,240,540	1,205,801	1,108,184
マレーシア	158,054	168,076	163,499
その他	190	198	197
合計	5,720,764	4,865,901	4,989,876

〈対象範囲〉ダイハツ工業および連結子会社（販売会社を除く）
〈使用した変換係数の情報源〉
電力：3.6GJ/MWh
電力以外：経済産業省「エネルギー源別標準発熱量・炭素排出係数（2023年度改訂）の解説」

(GJ)			
種 類 別	2022年度	2023年度	2024年度
電力	3,130,641	2,750,031	2,710,288
A重油	91,520	63,812	70,901
LPG	643,870	486,672	581,988
都市ガス	871,725	662,477	747,272
灯油（特灯油含む）	13,418	11,446	8,441
天然ガス	530,954	515,466	486,833
軽油	121,078	109,033	110,815
ガソリン	53,190	46,981	57,249
コークス	253,948	211,696	212,586
LNG	10,458	8,314	3,531
合計	5,720,801	4,865,928	4,989,904

(GJ/台)			
原単位	2022年度	2023年度	2024年度
生産台数当たり	3.87	4.25	4.51

水

取水量※

(千m³)			
国 別	2022年度	2023年度	2024年度
日本	2,584	2,069	1,707
インドネシア	1,520	1,382	1,073
マレーシア	84	70	70
合計	4,188	3,521	2,850

(千m³)			
水源別	2022年度	2023年度	2024年度
地表水	0	0	0
地下水	1,551	1,244	830
海水	0	0	0
生産随伴水	0	0	0
第三者の水	2,637	2,277	2,021
合計	4,188	3,521	2,850

排水量※

(千m³)			
国 別	2022年度	2023年度	2024年度
日本	2,260	1,886	1,594
インドネシア	1,071	1,002	787
マレーシア	72	56	57
合計	3,403	2,944	2,438

(千m³)			
排水先別	2022年度	2023年度	2024年度
地表水	2,372	1,993	1,617
地下水	0	0	0
海水	0	0	0
第三者の水	1,031	950	821
合計	3,403	2,944	2,438

水消費量※

(千m³)			
	2022年度	2023年度	2024年度
水消費量	785	577	413

〈算定方法〉
GRI303に従い下記の式で算出
水消費量 = 総取水量 - 総排水量

※対象：ダイハツ工業生産拠点および連結生産子会社生産拠点

リサイクル

原材料使用量

	単位	2021年度	2022年度	2023年度
鋼材	千トン	844	869	654
鑄鉄	千トン	46	51	39
非鉄金属	千トン	99	99	77
スクラップ	千トン	285	290	222
メッキ	百万dm ²	3.5	10.7	9.8
樹脂	千トン	83	90	70
ゴム	千トン	16	19	14
塗料	千トン	11	10	8
燃料／油脂	千kl	80	87	74

〈対象範囲〉ダイハツ工業およびダイハツ九州

廃車適正処理台数

	2022年度	2023年度	2024年度
廃車適正処理台数	393,149	408,334	377,733

〈対象範囲〉国内で販売しているダイハツブランド

リサイクル率

	2022年度	2023年度	2024年度
リサイクル実効率（車両換算値）	99.4	99.4	99.4
ASR再資源化率	96.4	96.6	96.4

（％）

〈リサイクル実効率の定義〉
解体・シュレッダー工程までで再資源化される比率約83％（「自動車リサイクル法審議会報告書」より引用）に、残りのASR比率17％×ASR再資源化率96.1％を合算して算出

〈ASR〉
ASRとは使用済自動車からエアバッグ類・フロン類・エンジン・ハーネスなどの部品を取り外し、破碎して有価金属を回収したあとの残渣

〈ASR再資源化率の定義〉
ASR再資源化率＝再資源化量／引き取り量

〈対象範囲〉国内で販売しているダイハツブランド

ASR処理量

	2022年度	2023年度	2024年度
ASR処理量	52,766	55,238	51,446

（トン）

〈対象範囲〉国内で販売しているダイハツブランド

部品リサイクル量

	2022年度	2023年度	2024年度
バンパー	53	54	55

（千本）

〈対象範囲〉国内

廃棄物

廃棄物量※1

(トン)

国 別	2022年度	2023年度	2024年度
日本	40,191	34,783	31,351
インドネシア	9,901	9,680	9,542
マレーシア	1,971	2,175	2,244
合計	52,063	46,639	43,138

(トン)

種類別	2022年度	2023年度	2024年度
無害廃棄物	51,494	46,189	42,671
有害廃棄物	568	450	467
合計	52,063	46,639	43,138

(トン)

処分作業別	2022年度	2023年度	2024年度
逆有償リサイクル	43,641	39,677	36,217
焼却廃棄物	3,136	1,972	2,080
埋立廃棄物	5,285	4,989	4,840
合計	52,063	46,639	43,138

〈逆有償リサイクルの定義〉費用を支払ってリサイクルするもの

(kg/台)

原単位	2022年度	2023年度	2024年度
生産台数当たり	35.26	40.77	38.97

※1〈対象範囲〉ダイハツ工業生産拠点および連結生産子会社生産拠点

VOC・NOx・SOx

VOC排出量※2

(千トン)

	2022年度	2023年度	2024年度
VOC	5.07	3.93	3.50

※2〈対象範囲〉ダイハツ工業および連結子会社（販売会社を除く）

NOx、SOx 排出量※3

(千トン)

	2022年度	2023年度	2024年度
NOx	113	106	89
SOx	10	10	11

※3〈対象範囲〉ダイハツ工業およびダイハツ九州
〈算出方法〉燃料使用量×燃料ごとの排出係数

〈定義〉VOC：揮発性有機化合物
NOx：窒素酸化物
SOx：硫黄酸化物

水質・大気

本社(池田)工場 第1地区

排水 (2024年)				
項目	基準値	最大	最小	平均
pH	5.7~8.7	7.9	6.4	7.2
COD	—	5	2未満	3.5
BOD	300	2未満	2未満	2未満
SS	300	2	1未満	1未満
油 (鉱油)	5	1未満	1未満	1未満
亜鉛	2	—	—	—
全窒素	240	3	1未満	2未満
全リン	32	0.4	0.1未満	0.2

大気 (2024年)			
物質	設備	基準値	実績
NOx (cm ³ /Nm ³)	ボイラー	150	37
煤塵 (g/Nm ³)	ボイラー	0.1	<0.001

本社(池田)工場 第2地区

排水 (2024年)				
項目	基準値	最大	最小	平均
pH	5.7~8.7	7.6	6.7	7.2
COD	—	30	2未満	16
BOD	300	63	2未満	33
SS	300	7	1未満	4
油 (鉱油)	5	1未満	1未満	1未満
亜鉛	2	0.1未満	0.1未満	0.1未満
全窒素	240	5	1未満	3
全リン	32	0.1未満	0.1未満	0.1未満

大気 (2024年)			
物質	設備	基準値	実績
NOx (cm ³ /Nm ³)	ボイラー	150	59
	乾燥炉	230	34
煤塵 (g/Nm ³)	ボイラー	0.1	0.004
	乾燥炉	0.2	0.003

京都(大山崎)工場

排水 (2024年)				
項目	基準値	最大	最小	平均
pH	5.0~9.0	7.4	6.9	7.2
BOD	600	170	4	87
SS	600	310	2	156
油 (鉱油)	5	3	1未満	2
溶解性マンガ	10	1.7	0.1未満	0.9
鉛およびその化合物	0.1	0.01未満	0.01未満	0.01未満
全窒素	240	9	3	6.5
全リン	32	1.9	0.2	1.1

大気 (2024年)			
物質	設備	基準値	実績
NOx (cm ³ /Nm ³)	ボイラー	150	67
	乾燥炉	230	42
煤塵 (g/Nm ³)	ボイラー	0.1	0.002
	乾燥炉	0.3	—

水質・大気

滋賀(竜王)工場 第1地区

排水 (2024年)				
項目	基準値	最大	最小	平均
pH	6.0~8.0	7.4	6.8	7.1
COD	20	9	2未満	5.5
BOD	20	5	2未満	3.5
SS	20	2	1未満	1.5
油 (鉱油)	3	1未満	1未満	1未満
銅	0.1	0.01未満	0.01未満	0.01未満
フッ素	3	0.4	0.1未満	0.25
亜鉛	0.5	0.1未満	0.1未満	0.1未満
溶解性鉄	4	0.1未満	0.1未満	0.1未満
全窒素	8	2	0.1未満	1.5
全リン	0.8	0.2	0.1未満	0.15

大気 (2024年)			
物質	設備	基準値	実績
NOx (cm³/Nm³)	アルミ溶解炉	180	40
煤塵 (g/Nm³)	アルミ溶解炉	0.2	0.002

滋賀(竜王)工場 第2地区

排水 (2024年)				
項目	基準値	最大	最小	平均
pH	6.0~8.0	7.7	7.0	7.4
COD	20	11	2未満	6.5
BOD	20	6	2未満	4
SS	20	4	1未満	2.5
油 (鉱油)	3	1未満	1未満	1未満
銅	0.1	0.01未満	0.01未満	0.01未満
フッ素	3	0.2	0.1未満	0.15
亜鉛	0.5	0.3	0.1未満	0.2
溶解性鉄	4	0.2	0.1未満	0.15
全窒素	8	4	1	2.5
全リン	0.8	0.1未満	0.1未満	0.1未満

大気 (2024年)			
物質	設備	基準値	実績
NOx (cm³/Nm³)	乾燥炉	230	13
	ガスタービン	70	20
煤塵 (g/Nm³)	乾燥炉	0.2	0.003
	ガスタービン	0.05	0.002

従業員

	単位	2022年	2023年	2024年
従業員数 (グローバル)		46,152	46,191	46,815
従業員数 (単体)	合計	12,426	12,508	12,470
	男	11,450	11,522	11,458
	女	976	986	1,012
従業員数 (契約別) (単体)	正規	11,407	11,133	10,977
	非正規	1,019	1,375	1,493
従業員以外の労働者数 (単体)		1,843	1,661	1,803
採用人数 (単体)	合計	302	283	464
	男	263	237	385
	女	39	46	79
平均年齢 (単体)	合計	41.0	41.2	41.6
	男	41.2	41.4	41.8
	女	38.8	39.0	39.3
勤続年数 (単体)	合計	19.0	18.9	19.2
	男	19.2	19.2	19.4
	女	16.2	16.1	16.2
離職率 (単体) ※1	%	1.7	2.4	2.8
再雇用人数 (単体)	人	233	225	189
管理職の人数 (単体)		1,391	1,397	1,431
女性比率	取締役会	0.0	0.0	14.3
	管理職 (単体)	3.0	2.9	3.1
女性主任職の人数 (単体)	人	72	77	84
女性管理職の人数 (単体)		39	41	45
女性採用比率 (単体)	スタッフ職 (事務・技術職)	14.9	19.9	18.8
	ライン職	8.9	5.3	10.8
女性の離職率 (単体)	事務・技術職	1.4	2.2	2.9
	技能職	6.9	7.6	5.3

	単位	2022年	2023年	2024年
育児介護休職制度利用数 (単体) ※1	合計	235	291	225
	男	157	216	190
	女	78	75	35
育児休職取得後の復職率 (単体) ※1	合計	100.0	100.0	100.0
	男	100.0	100.0	100.0
	女	100.0	100.0	100.0
男性の育児休職取得率 (単体) ※2	%	49.1	70.0	64.2
障がいのある方の雇用率 (単体、特例子会社含む)		2.32	2.46	2.58
障がいのある方の雇用人数 (単体、特例子会社含む) ※3	人	218	231	240
柔軟な勤務時間制度利用数 (単体) ※4		127	145	168
有給休暇取得率 (単体) ※5	%	93.8	96.2	94.6
労働者の一月当たりの平均残業時間 (単体) ※6	時間/月	25.7	23.2	15.3
ストレスチェック (単体) ※6	回収率	98.1	95.6	95.8
	高ストレス率 ※7	102.8	117.7	107.8
非正規雇用率 ※8	%	26.3	26.4	26.2
団体交渉協定の対象となっている従業員の割合 ※9		69.1	69.6	69.8
稼働停止件数、およびそれにもなう労働損失日数 ※10	件 (日・人)	95直	267直	58直
初任給 (単体)	円 (月給)	212,000	212,000	235,000
	スタッフ職			
	ライン職	174,500	174,500	187,800
男女の賃金格差 (単体)	正規雇用	76.5	77.5	78.7
	非正規雇用	84.6	86.8	88.8

※1 年度 (4月～3月) で算出

※2 正社員のみ。出産祝い金支給件数を分母とした推定値

※3 パート社員含む

※4 直接雇用の短時間勤務者 (4月1日時点)

※5 組合員を対象に算出 年休はさらに「5月1日付与者」に限定

※6 例年5月に実施

※7 2016年を100として算出

※8 ダイハツ工業単独における正社員、見習い社員以外の割合 (4月1日時点)

※9 ダイハツ工業単独における正社員 (係長級以下) シニアの割合 (4月1日時点)

※10 車両工場 (池田・京都・滋賀地区) の稼働休止数 (直)

GRI対照表

開示事項 番号	開示事項内容	サステナビリティレポート内該当箇所	掲載 ページ
GRI 2：一般開示事項 2021			
2-1	組織の詳細	At a Glance	P.9
		国内事業内容	P.10
		海外事業内容	P.11
		 WEB 会社概要 https://www.daihatsu.com/jp/company/company_profile.html	
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	編集方針>対象範囲	P.124
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	編集方針>対象期間	P.124
		 WEB お問い合わせ https://www.daihatsu.co.jp/faq/index.htm	
2-4	情報の修正・訂正記述	更新履歴	P.124
2-5	外部保証	—	
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	国内事業内容	P.10
		海外事業内容	P.11
		循環型社会の構築>マテリアルフロー	P.59
		品質保証の取組み>すべてのプロセスでお客様のための品質を追求	P.71
		サプライチェーンにおける人権尊重>基本的な考え方、サプライチェーン	P.82
2-7	従業員	社会関連データ>従業員	P.116
2-8	従業員以外の労働者	社会関連データ>従業員	P.116
2-9	ガバナンス構造と構成	サステナビリティ推進>サステナビリティ推進体制	P.32
		コーポレートガバナンス>コーポレートガバナンス体制図	P.102
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	—	

開示事項 番号	開示事項内容	サステナビリティレポート内該当箇所	掲載 ページ
2-11	最高ガバナンス機関の議長	コーポレートガバナンス>業務執行・監督>取締役会・体制	P.102
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティ推進>サステナビリティ推進体制	P.32
		環境マネジメント>基本的な考え方>環境マネジメント体制、マネジメントプロセス（環境）	P.44
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティ推進>サステナビリティ推進体制	P.32
		環境マネジメント>基本的な考え方>環境マネジメント体制、マネジメントプロセス（環境）	P.44
		安全・健康>基本的な考え方>推進体制	P.88
		安全・健康>健康>健康経営への取組み・推進体制	P.90
		コーポレートガバナンス>コーポレートガバナンス体制図	P.102
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティ推進>サステナビリティ推進体制	P.32
2-15	利益相反	コーポレートガバナンス>業務執行・監督>利益相反	P.102
2-16	重大な懸念事項の伝達	環境マネジメント>基本的な考え方>環境マネジメント体制、マネジメントプロセス（環境）	P.44
		コーポレートガバナンス>コーポレートガバナンス>コーポレートガバナンス体制図	P.102
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	サステナビリティ推進>サステナビリティ推進体制	P.32
		コーポレートガバナンス>基本的な考え方、業務執行・監督	P.102
		人材育成への取組み>基本的な考え方>職場づくり活動	P.86
		コンプライアンス>内部通報制度・ハラスメント相談窓口>コンプライアンス教育	P.106
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	—	
2-19	報酬方針	—	
2-20	報酬の決定プロセス	—	

GRI対照表

開示事項番号	開示事項内容	サステナビリティレポート内該当箇所	掲載ページ
2-21	年間報酬総額の比率	—	
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	トップメッセージ	P.2-3
2-23	方針声明	ステークホルダーエンゲージメント>ダイハツ サステナビリティ基本方針	P.33
		環境>基本的な考え方	P.38
		製品安全への取り組み>安全技術>基本的な考え方	P.76
		人権>基本的な考え方	P.80
		サプライチェーンにおける人権尊重>基本的な考え方、サプライチェーン>仕入先CSRガイドライン	P.82
		安全・健康>基本的な考え方	P.88
		リスクマネジメント>基本的な考え方	P.103
		コンプライアンス>基本的な考え方	P.105
2-24	方針声明の実践	サステナビリティ推進	P.31-32
		環境マネジメント>基本的な考え方	P.44
		環境マネジメント>環境月間行事>環境教育、ダイハツ環境コミュニケーションシステム	P.50
		人権>人権に関わる教育	P.81
		サプライチェーンにおける人権尊重>サプライチェーン	P.82
		安全・健康>基本的な考え方>推進体制	P.88
		安全・健康>安全衛生管理	P.89
		リスクマネジメント>リスクマネジメントプロセス	P.103
		コンプライアンス>コンプライアンス推進体制	P.105

開示事項番号	開示事項内容	サステナビリティレポート内該当箇所	掲載ページ
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	サステナビリティ推進	P.31-32
		環境>基本的な考え方>第7次ダイハツ環境取り組みプラン（2025年目標）2024年レビュー	P.41-43
		環境マネジメント>ダイハツ環境コミュニケーションシステム	P.50
		人権>人権に関わる教育>是正プロセス	P.81
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	コンプライアンス>内部通報制度・ハラスメント相談窓口	P.106
		コンプライアンス>内部通報制度・ハラスメント相談窓口	P.106
2-27	法規制遵守	環境マネジメント>化学物質・リスク管理>化学物質、環境法規制等に関するリスク管理	P.48
		コンプライアンス>基本的な考え方	P.105
2-28	会員資格を持つ団体	ステークホルダーエンゲージメント>取引先・加盟団体>加盟団体	P.36
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	企業理念の浸透>企業理念浸透のための取り組み	P.30
		ダイハツ工業のサステナビリティ>ステークホルダーエンゲージメント	P.33
		環境>環境マネジメント>地域社会との環境コミュニケーション	P.51
		品質保証の取り組み>お客様に向けて	P.74
2-30	労働協約	社会関連データ>従業員	P.116

GRI対照表

開示事項 番号	開示事項内容	サステナビリティレポート内該当箇所	掲載 ページ
GRI 3：マテリアルな項目 2021			
3-1	マテリアルな項目の 決定プロセス	サステナビリティ推進	P.31-32
3-2	マテリアルな項目のリスト	サステナビリティ推進	P.31-32
3-3	マテリアルな項目の マネジメント	環境>基本的な考え方	P.38
		環境マネジメント	P.44-51
		品質保証の取組み	P.70-74
		製品安全への取組み	P.76-79
		人権	P.80
		サプライチェーンにおける人権尊重	P.82
		ダイバーシティ&インクルージョン	P.83-85
		人材育成への取組み	P.86-87
		コンプライアンス	P.105-107
		コーポレートガバナンス	P.102
		リスクマネジメント	P.103-104

開示事項 番号	開示事項内容	サステナビリティレポート内該当箇所	掲載 ページ
201：経済パフォーマンス 2016			
201-1	創出、分配した 直接的経済価値	—	
201-2	気候変動による財務上の 影響、その他のリスクと機会	—	
201-3	確定給付型年金制度の 負担、その他の退職金制度	—	
201-4	政府から受けた資金援助	—	
202：地域経済での存在感 2016			
202-1	地域最低賃金に対する標準 新人給与の比率(男女別)	—	
202-2	地域コミュニティから採用し た上級管理職の割合	—	
203：間接的な経済的インパクト 2016			
203-1	インフラ投資および 支援サービス	循環型社会の構築>使用済自動車のリサイクルの取 組み	P.61-62
203-2	著しい間接的な 経済的インパクト	ダイハツのクルマづくり>製品安全への取組み>安全 技術	P.76-79
		社会貢献	P.91-100
204：調達慣行 2016			
204-1	地元サプライヤーへの 支出の割合	—	
205：腐敗防止 2016			
205-1	腐敗に関するリスク評価を 行っている事業所	—	
205-2	腐敗防止の方針や手順に 関するコミュニケーションと 研修	コンプライアンス>基本的な考え方>腐敗防止の取組 み、贈収賄防止の取組み	P.105
205-3	確定した腐敗事例と 実施した措置	コンプライアンス>コンプライアンス推進体制>贈収賄 防止の取組み	P.105

GRI対照表

開示事項 番号	開示事項内容	サステナビリティレポート内該当箇所	掲載 ページ
206：反競争的行為 2016			
206-1	反競争的行為、反トラスト、 独占的慣行により受けた 法的措置	－	
207：税金 2019			
207-1	税へのアプローチ	コンプライアンス>税務	P.107
207-2	税務ガバナンス、管理、 およびリスク管理	コンプライアンス>税務	P.107
207-3	利害関係者の関与と 税に関する懸念の管理	コンプライアンス>税務	P.107
207-4	国別レポート	－	
301：原材料 2016			
301-1	使用原材料の重量 または体積	環境関連データ>リサイクル>原材料使用量	P.112
301-2	使用したリサイクル材料	循環型社会の構築>使用済自動車のリサイクルの取 組み	P.61-62
		循環型社会の構築>工場等の廃棄物削減	P.63
		環境関連データ>リサイクル>部品リサイクル量	P.112
301-3	再生利用された製品と 梱包材	循環型社会の構築>マテリアルフロー、使用自動車の リサイクルの取組み	P.59 P.61-62
		循環型社会の構築>工場等の廃棄物削減>廃棄物の 種類とリサイクル方法	P.63
		環境関連データ>リサイクル>廃車適正処理台数、リ サイクル率、ASR処理量、部品リサイクル量	P.112
302：エネルギー2016			
302-1	組織内のエネルギー消費量	環境関連データ>エネルギー	P.110
302-2	組織外のエネルギー消費量	循環型社会の構築>マテリアルフロー	P.59
		環境関連データ>温室効果ガス>CO ₂ 排出量 Scope3 (その他間接排出) ※エネルギー消費量をGHG排出量に換算して開示しています。	P.109
302-3	エネルギー原単位	環境関連データ>エネルギー	P.110

開示事項 番号	開示事項内容	サステナビリティレポート内該当箇所	掲載 ページ
302-4	エネルギー消費量の削減	低炭素社会の構築>生産における取組み	P.54-55
		環境関連データ>エネルギー ※エネルギー消費量をGHG排出量に換算して開示しています。	P.110
302-5	製品およびサービスの エネルギー必要量の削減	環境関連データ>温室効果ガス>新車平均CO ₂ 排出 量：グローバル	P.109
303：水と廃水 2018			
303-1	共有資源としての 水との相互作用	環境マネジメント>水資源の管理	P.47
303-2	排水に関連する インパクトのマネジメント	環境マネジメント>水資源の管理>排水浄化・利用、 排水基準	P.47
		環境関連データ>水質・大気	P.114-115
303-3	取水	環境関連データ>水>取水量	P.111
303-4	排水	環境関連データ>水>排水量	P.111
		環境関連データ>水質・大気	P.114-115
303-5	水消費	環境関連データ>水>水消費量	P.111
304：生物多様性 2016			
304-1	保護地域および保護地域 ではないが生物多様性価 値の高い地域、もしくはそ れらの隣接地域に所有、賃 借、管理している事業サイト	自然共生社会の構築>生物多様性の保全の取組み	P.66-68
304-2	活動、製品、サービスが生 物多様性に与える著しい インパクト	自然共生社会の構築>生物多様性の保全	P.65
304-3	生息地の保護・復元	自然共生社会の構築>生物多様性の保全の取組み	P.66-68
304-4	事業の影響を受ける地域 に生息するIUCNレッドリ ストならびに国内保全種 リスト対象の生物種	自然共生社会の構築>生物多様性の保全の取組み	P.66-68

GRI対照表

開示事項 番号	開示事項内容	サステナビリティレポート内該当箇所	掲載 ページ
305：大気への排出 2016			
305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	環境関連データ>温室効果ガス	P.109
305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	環境関連データ>温室効果ガス	P.109
305-3	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3)	環境関連データ>温室効果ガス	P.109
305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	環境関連データ>温室効果ガス	P.109
305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	基本的な考え方>第7次ダイハツ環境取組みプラン (2025年目標) 2024年レビュー	P.41-43
		環境関連データ>温室効果ガス>新車平均CO ₂ 排出量：グローバル	P.109
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	—	
305-7	窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	環境マネジメント>生産活動における環境負荷物質の管理	P.46
		環境関連データ>VOC・NOx・SOx	P.113
		環境関連データ>水質・大気	P.114-115
306：廃棄物 2020			
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	循環型社会の構築>マテリアルフロー	P.59
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	循環型社会の構築	P.58-64
306-3	発生した廃棄物	環境関連データ>廃棄物>廃棄物量	P.113
306-4	処分されなかった廃棄物	環境関連データ>リサイクル>リサイクル率、部品リサイクル量	P.112
		環境関連データ>廃棄物>廃棄物量	P.113
306-5	処分された廃棄物	環境関連データ>廃棄物>廃棄物量	P.113

開示事項 番号	開示事項内容	サステナビリティレポート内該当箇所	掲載 ページ
308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016			
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	環境マネジメント>ダイハツグループの取り組み>グリーン調達ガイドライン	P.45
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	—	
401：雇用 2016			
401-1	従業員の新規雇用と離職	社会関連データ>従業員	P.116
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—	
401-3	育児休暇	社会関連データ>従業員	P.116
402：労使関係 2016			
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—	
403：労働安全衛生 2018			
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	安全・健康>基本的な考え方>安全衛生管理組織図	P.88
		安全・健康>安全衛生管理>安全衛生管理組織とマネジメントシステム	P.89
403-2	危険性 (ハザード) の特定、リスク評価、事故調査	安全・健康>安全衛生管理	P.88
403-3	労働衛生サービス	安全・健康>基本的な考え方>安全衛生管理組織図	P.88
		安全・健康>安全衛生管理>安全衛生管理組織とマネジメントシステム	P.89
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	安全・健康>基本的な考え方>推進体制	P.88
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	安全・健康>安全衛生管理>安全衛生教育	P.89
403-6	労働者の健康増進	安全・健康>健康	P.90

GRI対照表

開示事項 番号	開示事項内容	サステナビリティレポート内該当箇所	掲載 ページ
403-7	ビジネス上の関係で 直接結びついた 労働安全衛生の 影響の防止と緩和	安全・健康>安全衛生管理	P.89
		 WEB 安全・健康>危険源そのものを取り除く本質安全化活動、化学物質による健康被害の防止 https://www.daihatsu.com/jp/csr/social/workplace.html	
403-8	労働安全衛生マネジメント システムの対象となる労働者	安全・健康>安全衛生管理	P.89
403-9	労働関連の傷害	安全・健康>安全衛生管理>業務災害・傷病	P.89
403-10	労働関連の疾病・体調不良	安全・健康>安全衛生管理>業務災害・傷病	P.89
404：研修と教育 2016			
404-1	従業員一人あたりの 年間平均研修時間	人材育成への取組み>教育／キャリア形成	P.87
404-2	従業員スキル向上プログラム および移行支援プログラム	人材育成への取組み>教育／キャリア形成	P.87
404-3	業績とキャリア開発に関して 定期的なレビューを受けている 従業員の割合	人材育成への取組み>従業員への評価とフィードバック	P.86
405：ダイバーシティと機会均等 2016			
405-1	ガバナンス機関および 従業員のダイバーシティ	社会関連データ>従業員	P.116
405-2	基本給と報酬総額の男女比	—	
406：非差別 2016			
406-1	差別事例と実施した救済 措置	—	
407：結社の自由と団体交渉 2016			
407-1	結社の自由や団体交渉の 権利がリスクにさらされる 可能性のある事業所 およびサプライヤー	—	

開示事項 番号	開示事項内容	サステナビリティレポート内該当箇所	掲載 ページ
408：児童労働 2016			
408-1	児童労働事例に関して著 しいリスクがある事業所 およびサプライヤー	—	
409：強制労働 2016			
409-1	強制労働事例に関して著 しいリスクがある事業所 およびサプライヤー	—	
410：保安慣行 2016			
410-1	人権方針や手順について 研修を受けた保安要員	—	
411：先住民族の権利 2016			
411-1	先住民族の権利を 侵害した事例	—	
413:地域コミュニティ 2016			
413-1	地域コミュニティとの エンゲージメント、 インパクト評価、 開発プログラムを 実施した事業所	ステークホルダーエンゲージメント>お客様>「コトづくり」を通したお客様や地域の方々とのエンゲージメント	P.34
		ステークホルダーエンゲージメント>従業員・地域社会・株主（投資家）>地域社会（官公庁・自治体）とのコミュニケーション、地域社会（NPO法人）とのコミュニケーション	P.35-36
		社会貢献	P.91-100
413-2	地域コミュニティに著しい マイナスのインパクト(顕在的、 潜在的)を及ぼす事業所	—	
414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016			
414-1	社会的基準により選定した 新規サプライヤー	サプライチェーンにおける人権尊重>基本的な考え方、サプライチェーン>仕入先CSRガイドライン	P.82
414-2	サプライチェーンにおける マイナスの社会的インパクト と実施した措置	—	

GRI対照表

開示事項 番号	開示事項内容	サステナビリティレポート内該当箇所	掲載 ページ
415：公共政策 2016			
415-1	政治献金	－	
416：顧客の安全衛生 2016			
416-1	製品およびサービスの カテゴリーに対する安全 衛生インパクトの評価	品質保証の取組み	P.70-74
		製品安全への取組み>安全技術>安全に関する第三 者評価	P.79
416-2	製品およびサービスの安全 衛生インパクトに関する違 反事例	品質保証の取組み>お客様に向けて>品質不具合へ の対応（リコール等）	P.74
417：マーケティングとラベリング 2016			
417-1	製品およびサービスの情 報とラベリングに関する要 求事項	－	
417-2	製品およびサービスの情 報とラベリングに関する違 反事例	－	
417-3	マーケティング・コミュニケー ションに関する違反事例	－	
418：顧客プライバシー 2016			
418-1	顧客プライバシーの侵害 および顧客データの紛失に 関して具体化した不服申立	－	

編集方針

『DAIHATSU Sustainability Report』は、トヨタグループの一員であるダイハツ工業株式会社およびダイハツグループ会社のESGにおける考え方や取組みを、ステークホルダーの皆様に向けてご紹介する冊子です。なお、公式WEBサイトの「持続可能な社会へ」は、本冊子と同一の内容の記載を基本としています。

対象期間

前年度の取組み結果を中心に記載しています。また、情報に修正・追加がある場合は、都度更新しています。

対象範囲

ダイハツ工業株式会社およびダイハツグループ企業

発行時期

2025年9月（原則1回／年発行予定）

参考ガイドライン

GRI (Global Reporting Initiative) 「GRIスタンダード2021」

・該当ページに「GRIスタンダード項目番号」を記載 ・ P. 117 GRI 対照表

免責事項

本報告書には、ダイハツ工業株式会社および対象範囲となる会社の過去と現在の事実だけでなく、発行日時点における計画や見通し、経営方針・経営戦略に基づいた将来予測が含まれています。

この将来予測は、記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であり、当該年の変化によって、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なったものとなる可能性があります。情報を修正、再記載する場合や、重要な変更がある場合は、その内容を本報告書に記載します。ステークホルダーの皆様には、以上をご承知いただきますようお願い申し上げます。

更新履歴

2025年9月 「DAIHATSU Sustainability Report 2025」発行



ダイハツ工業株式会社

発行部署：コーポレート企画室

本件に関するご意見・ご感想がございましたら、下記ダイハツお客様コールセンターまでお寄せください

ダイハツお客様コールセンター

フリーコール：0800-500-0182

<https://www.daihatsu.com/jp/csr/report/>

発行：2025年9月