





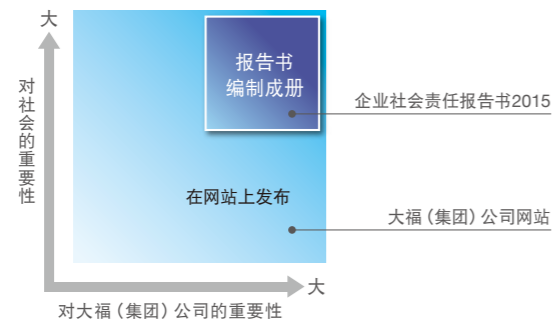
采用先进的技术  
解决客户和社会的课题  
不断开拓未来

总裁兼CEO

北條正樹

**编制方针** 本企业社会责任报告书每年发行一次，目的是使广大的利益相关者更深入地了解大福（集团）公司对履行企业社会责任（CSR）的认识及相关活动。通过报告书向大家汇报本公司针对哪些课题开展了实践活动，取得了什么样的成果。希望大家阅读后提出意见和感想，以帮助我们今后进一步提高CSR活动的质量。

**编制范围** 报告对象为大福（集团）公司以及公司的相关活动。



**起止期间** 2014年4月~2015年3月  
※其中，个别内容含有起止期间之外的信息。

**参考文献**

- 联合国全球契约组织
- GRI※行为指南（第4版）
- 日本环境省《环境报告指南（2012年版）》

※GRI:（全球报告倡议组织Global Reporting Initiative）该非营利组织提出全球可持续发展报告行为指南。

**封面说明** 封面照片是在2014年组织的以环境为主题的“全球摄影大赛”中，从参赛的452幅作品中精选出来的。参赛作品由全世界8个国家的16家公司的员工提供，这些摄影作品反映了世界上各个国家、地区的风土人情以及自然界中的动物的生存状况。



**目录**

总裁兼CEO致辞	2
公司业务的拓展	5
CSR综合管理体系	7
CSR与理念体系	9
履行社会责任的规划及重点课题的确定	11
专集	
从重点课题到CSR行动	13
I 提供优质产品	15
II 增强风险管控能力	17
III 追求安全和放心	19
IV 营造生机勃勃的企业氛围	21
V 为环境保护做贡献	23
与利益相关者的交流	27
第三方意见	29
公司简介	30

**咨询及联络方式**

株式会社大福  
CSR总部 公关部 CSR推进室  
〒105-0014 东京都港区芝2-14-5  
TEL:+81-3-3456-2243  
FAX:+81-3-3456-2258  
E-mail:webmaster@ha.daifuku.co.jp

**迈向“价值创新型”企业**

2014年是四年中期经营计划的第二年，本公司一如既往、全力以赴地向“价值创新型”迈进，提供最合适、最优质的解决方案，为客户和社会解决所面临的课题。

本公司的业务包括全面满足客户需求的订货型业务、并可以提供给客户具有通用性特征的解决方案。其中最为重要的是将客户的课题当作自己的课题，尽快提供可以解决这些课题的系统产品。同时，公司还根据近年来出现的消费行为的多样化，开展新物流系统的开发研究。

从社会的角度来看，日本国内劳动人口不断减少，加之电子商务的渗透等原因，配送中心的人手不足问题已经日趋严重。

在此背景下，我们采用先进技术，不断开发并提供给客户能够满足自动化、高水平需求的物流系统及设备。投入开发的项目有：因物品种类繁多，被认为非常困难的医药品物流中心的机器人系统；针对汽车生产中依靠人工处理的零部件的临时存取和分拣系统（SPDR）等。此外还在韩国建设了网上超市的配送中心等，公司紧跟世界电子商务迅猛发展的潮流，为客户和社会的发展与进步做出了贡献。





我们工作上精益求精，并取得了丰硕的成果，公司截至2015年3月31日，2014财年的合同额达到3,055.67亿日元，比上一年同期增加了10.4%；销售额达到2,672.84亿日元，同比增加了10.5%，两项指标均刷新了历史最高记录。其中，物流系统和设备的销售额位居世界第一\*。

※摘自：美国《现代物料搬运》杂志2015年4月期

中期经营计划 调整最终年度的经营目标

	调整前的目标	调整后的目标
销售额	2,800亿日元	3,400亿日元
营业利润(金额)	7%	210亿日元 (刷新了2007财年利润额206亿日元的历史最高记录)
股东权益报酬率(ROE)	—	10%
海外销售额比例	60%	70%

根据这一业绩，本公司调整了中期经营计划最后一年的经营目标。作为主营业务的面向普通制造业和流通业的系统，以及面向汽车、半导体、液晶工厂的系统均稳步增长，加之海外的企业收购、日元贬值等汇率变动的影响，大福(集团)公司确信将提前一年超额完成最初制订的销售额目标。

在营业利润方面，公司瞄准市场动向，优先扩大在海外的销售，尽管利润率离当初设定的目标还有一点距离，但还是有望刷新历史最高利润额，达210亿日元。在日本国内，大幅降低成本的“结构改革”取得成效，并将向海外子公司推广，切实保障中期经营计划目标的达成。

针对目前加强公司治理的要求，作为提升企业价值的指标，在经营目标中新增加了“股东权益报酬率(即净资产收益率ROE)”指标。

### 全员履行“大福公司的CSR”

公司根据可持续发展的要求，自2013年开始实施关于环境、社会、综合治理的“ESG计划”。2014年制定了中长期社会责任履行方针——《大福公司的CSR》以及具体的行为准则——《履行社会责任规划》，进一步明确了本公司的发展方向及开展的活动。这些活动由年轻员工参与并汇总，在全公司开展，而不是局限于自上而下的指示。这样，使每个员工都能理解关于CSR的活动，全面认识社会要求我们履行的责任和职责，进而思考我们应该做些什么、如何在日常的业务中加以落实。不仅如此，今年我们新设定了关键绩效指标——KPI(Key Performance Indicators)，通过“可视化”目标等措施进一步深化CSR活动。

公司从2014年起加入由“人权”、“劳工”、“环境”、“反腐败”等四个领域十项原

则构成的全球契约组织，向公司内外进一步明确明确了本公司坚持开展CSR活动的姿态。

### 确立安全文化、加强环保型产品开发

公司自创业以来，一直以“人”为中心开展活动。例如通过企业活动减轻员工的劳动强度、提高客户的满意度、为消费者不断提供便利等。从这个意义上来说，企业应当承担的社会责任就是对“人”的责任，最重要的是确保人身安全。交付设备的安全性自不必说，公司内部也在努力改善劳动环境、培养和提高安全意识，将“安全第一”落到实处。特别是在安装施工中，各个项目的现场情况及交付的系统和产品各不相同，要根据各现场的具体情况采取最有效的安全措施。

在降低环境负荷方面，大福(集团)公司也统一采取行动。首先，公司建立了独立进行产品环保评定的“大福公司产品环保评定制度”，并加以普及、推广。做到了即使在客户的现场也能够为环境做出贡献。同时还开展为员工的自主环保活动提供支持的“大福公司环保行动”。

此外公司还积极聘用残障人士，构建女职工能够展示才华的工作环境。

我认为每家企业都有自己的特点，CSR也应当按照企业的个性来开展活动。首先，为了便于员工理解，应深化安全和环境领域的工作，使CSR活动得到普及并坚持不断地开展下去，在此基础上实现具有大福公司特色的CSR。

### 创建与社会结构变化相适应的“新物流模式”

当今时代需要企业具有能够洞察物流现场需求的眼光，具有从遍布在社会上的众多

技术当中选择、确认适合自身的技术，并将二者加以融合的能力。这种能力需要经过反复磨练，才能够实现向“价值创新型企业”的转变。为此需要不断提高对信息的敏感度，注重收集与社会环境变化及尖端技术相关的信息，为迎接新时代的到来做准备。

作为创新活动的一部分，利用当今的热门词汇之一“物联网IoT”(Internet of Things)为客户和社会做贡献，大福(集团)公司于2015年4月成立了“IoT企划推进室”。

公司还积极致力于创新业务模式。利用在系统建设项目中获得的知识来开发新设备，通过在新的系统建设中使用新设备，创造出更高的价值，形成良性循环。

大福公司与各行业的领军企业一起，根据社会结构的变化绘制“新的社会发展蓝图”，创造“新的物流模式”。如果能够超越行业的限制，专业性强的企业间实现相互协作，相对于德国政府主导的促进制造业尖端技术的“工业4.0”，你应该会看到另一个意义上的“物流工业4.0”。

我们任重道远，还需要不断地努力。今后公司还将一如既往，积极地公开相关信息，听取各方面人士的宝贵意见，将今后的工作做得更好。





## 公司业务的拓展

公司八十年来始终引领物流系统和设备的潮流。并且始终坚持以“一切为了满足客户的需求，支持社会的发展”为己任，为社会提供了大量的先进产品。



## 建立海外子公司的历程

1983年 Daifuku U.S.A. Inc. (现Daifuku America Corporation)  
1986年 Daifuku Mechatronics (Singapore) Pte. Ltd.  
1989年 Daifuku Europe Ltd.  
1991年 Daifuku (Thailand) Ltd. (大福(泰国)公司)。  
1995年 收购台湾先锋自动化股份有限公司  
2002年 大福自动化物流设备(上海)有限公司  
2003年 大福自动输送机(天津)有限公司

2005年 大福自动输送机(广州)有限公司  
2005年 大福洗车设备(上海)有限公司  
2005年 台湾大福高科技设备股份有限公司  
2005年 江苏大福日新自动输送机有限公司  
2005年 Daifuku India Private Limited  
2007年 收购美国的Jervis B. Webb Company  
2008年 台湾大福高科技设备股份有限公司兼并台湾一家公司

2009年 韩国3家子公司重组，成立Daifuku Korea Co., Ltd.  
2010年 中国六家当地法人重组，先后成立大福(中国)有限公司、大福(中国)物流设备有限公司、大福(中国)自动化设备有限公司(2011年成立)  
2011年 收购美国两家公司，成立Daifuku Webb Holding Company (DWHC)  
2011年 收购Logan Teleflex三家公司  
2012年 投资入股奥地利Knapp AG  
2012年 收购韩国Hallim Machinery Co., Ltd.

2012年 收购美国的ELS Holding Company (现Elite Line Services, Inc.)  
2012年 大福自动搬运设备(苏州)有限公司  
2013年 Daifuku De México, S.A. de C.V.  
2013年 收购美国的Wynright Corporation (温莱特公司)  
2014年 收购Logan Teleflex (UK) Ltd.公司名称变更为Daifuku Logan Ltd.  
2014年 收购新西兰的BCS Group Limited  
2015年 将DWHC公司名称变更为Daifuku North America Holding Company

2015年，在22个国家和地区建立了总共61家子公司



大福(集团)公司以一个整体形式开展CSR活动,确保经营管理的健全和透明,从而进一步推进CSR活动,强化公司治理,以获得社会和人们的信任。

### 进一步提升企业价值

公司通过提供搬送物料的“物流系统”,为客户的业务活动提供支持,为社会做贡献。

今年6月开始实施上市企业的“综合治理准则”,公司根据这一准则推进应对措施。按照全球契约组织及GRI等行为指南,确保正确的信息发布和透明性。此举对于公司履行社会责任,实现可持续发展来说非常重要。

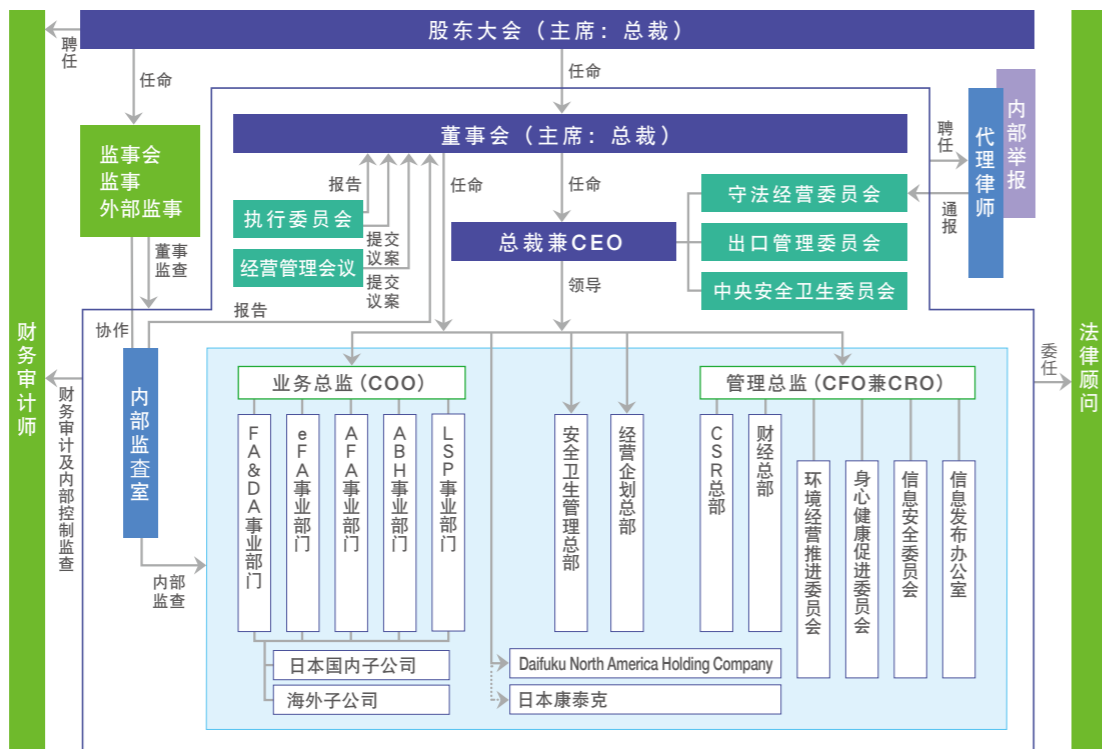
在开展CSR活动方面,本公司于2014年制定了中长期社会责任履行方针——《大福公司的CSR》以及具体的行为细则——《履行社会责任规划》。并于今年按照履行社会责任规划,抽出重点课题(重要课题)设定“关键绩效指标(KPI)”,大福(集团)公司以一个整体形式开展行动。对于每个项目,在行动实施过程中都认真组织督察,提高活动内容的质量。

代表董事 执行副总裁  
管理总监  
猪原干夫



今后我们将继续强化健全而有活力的企业经营,不辜负客户、股东、投资者及员工等利益相关者的期待和信任,全公司以减排二氧化碳为中心,努力降低环境负荷,在重要网点开展保护生物多样性和保护森林等活动,为地域社会做贡献。

### 综合治理体制



### 综合治理

#### 基本方针

本公司秉承“提供最适合、最优质的系统解决方案,为全球客户和社会的发展做贡献”、“营造自由、豁达、明快的企业氛围,贯彻健全、可持续发展的国际化经营方针”的经营理念,实现企业价值的持续增长,履行企业的社会责任。综合治理是完成这一使命的基础,我们将坚持不懈地开展体制建设工作。

#### 综合治理体制

大福公司每月召开“董事例会”,必要时还要召开“临时董事会”。另外还举行由全体董事参加的“经营管理会议”,具体研究经营活动中的重要议题。在监事出席的基础上,根据需要还要听取外部专家的意见。“经营管理会议”由总裁根据公司实际状况确定何时召开。

此外,在引进执行董事制度的同时,与“董事例会”一起,每月召开一次“执行委员会”,由全体董事、全体执行董事、专职监事出席,共同商讨相关议题。

公司聘用两名外部董事,他们见多识广,在国际交易领域和法务、财务及会计方面具有丰富的经验。他们从专业角度提出意见和建议,确保公司经营的透明性,并监督公司内部董事成员的业务执行情况。

#### 内部治理系统

根据公司法的规定构建内部治理系统的体制。“内部监查室”作为内部监查系统的核心部门,以确保财务报告可靠性的业务为中心,掌控

公司所有业务活动的风险。在此基础上为各部门的内部治理、体制建设提供支持。内部监查室还从内部监查室之外聘任“内部检查人”,对内部治理的建设和运行情况的有效性进行评估、测试等,对内部治理系统的相关PDCA循环实施一元化管理。

#### 守法经营体制

为保障企业活动中的合法性、公正性、伦理性,成立了由全部董事为成员的“守法经营委员会”,集团总裁担任主任。作为其中的一个环节,在全公司范围内实施了守法知识培训,较好地提高了每位员工的守法意识。同时,为应对近年来国际商务中出现越来越多的国际违规风险,公司制定了遵守《竞争法》和《防止行贿受贿法》等基本规定。

#### 风险管理体制

大福(集团)公司为了更有效地识别企业经营的重大风险、建立和健全风险管理体制及风险应对措施,专门任命了首席风险官(Chief Risk Officer,简称CRO)来主管CSR总部。具体负责各项应对措施的实施工作。截至目前,大福(集团)公司针对高风险源诸如地震、洪水、暴风雨、雷电、火灾及新型流感等采取了一系列积极的预防措施。为了加强和改进全公司的“业务持续性管理(Business Continuity Management,简称BCM)”,还将现有的风险管理体制用文字制定成为制度。

### 推进环境经营

为制定和实施环境经营战略方案,设置了“环境经营推进委员会”。

作为国际社会的一员,为承担对未来应尽的环境责任,公司制定了《大福公司环境愿景2020》,向世人展示了大福(集团)公司的未来前景,并切实推进,力争实现这一目标。企业行为

规范的基本方针中也规定“对社区的贡献——大福公司作为优秀的企业市民,积极贡献于所在社区。”向全体员工、派遣员工及业务外协公司宣传这些方针,做到人尽皆知。

大福(集团)公司认为履行社会责任的第一步是与利益相关者共生共存,通过企业活动实践理念体系。

大福公司的CSR



大福(集团)公司在开展CSR活动的基础上,制定了中长期社会责任履行方针——《大福集团的社会责任》以及具体的行为细则——《履行社会责任规划》,在明确了活动目标的基础上,全面推进CSR活动。同时,公司还跟据国际报告组织(GRI: Global Reporting Initiative)行为指南第4版的规定,定期公开非财务方面的信息,进一步满足社会大众的需求。

《大福集团的社会责任》

- 简洁明确地总结了大福(集团)公司对履行社会责任的看法与认识,是公司长期的行为准则。
- 制定了“六大活动主题”,通过与利益相关者的协作以及日常的企业行为,积极履行理念体系的规定。

『履行社会责任规划』

(参照: P12)

- 依据“六大活动主题”建立制定了中期目标和明确具体活动内容的计划。
- 将记载年度活动内容以及目标的完成情况公布在《社会责任报告书》及公司网站上。

理念体系

企业精神



Hini Arata

今日之我已非  
昨日之我,  
明日之我不待  
今日之我。

经营理念

1. 提供最适合、最优质的系统解决方案,为全球客户和社会的发展做贡献。
2. 营造自由、豁达、明快的企业氛围,贯彻健全、可持续发展的国际化经营方针。

品牌定位

价值创新型企业

大福(集团)公司作为物料搬运行业的顶级系统集成商,积累了丰富的知识与经验。公司将充分利用这一优势,为客户提供最适宜的物料搬运解决方案,不断向“价值创新型企业”迈进。

品牌口号

Always an Edge Ahead

“成就梦想,持久领航!”表达了大福(集团)公司希望通过提供最完善的系统解决方案,为客户带去“明显竞争优势”的美好愿望。同时,还体现了大福作为一家思维活跃、行动力强的专业集团公司,不断挑战自我、深化改革的决心与姿态。

提高品牌意识和企业社会责任意识

向全体员工发放了品牌宣传手册《our brand》。手册中记载了本公司的品牌观念、企业精神及经营理念、企业行动规范。除日语外,还编译成中文(简体字和繁体字)、韩语、泰语、德语、法语、西班牙语等9种语言的品牌宣传手册。

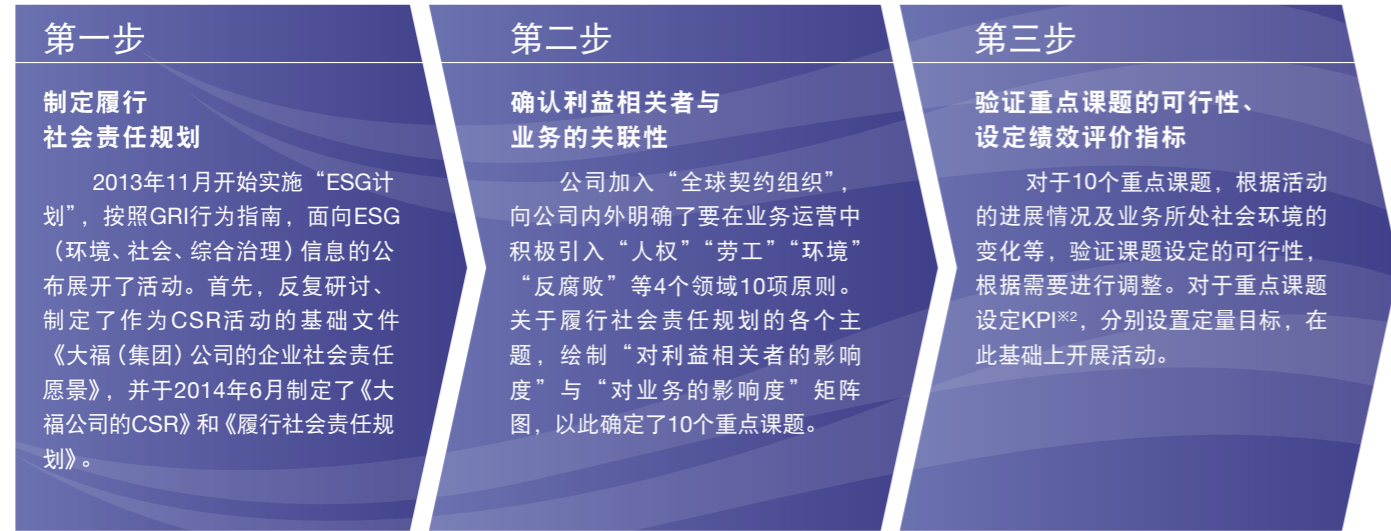
此外还制作了企业精神的标牌、整合了经营理念、品牌定位、品牌口号的标牌。并在日本国内的各个网点、海外子公司中悬挂,以提高全体员工的品牌意识和CSR意识。



## 履行社会责任规划及重点课题的确定

大福(集团)公司根据全球契约组织及GRI等国际行为指南和法律规定等, 将所有的社会课题与本公司的经营课题相比较, 确定出重点课题<sup>※1</sup>(重要课题)。

### 确定重点课题的流程



### 重点课题

对基于本公司及利益相关者的观点的重要性评估结果进行综合分析, 将本公司及利益相关者均认为重要性较高的方面, 确定为应当最优先采取措施的“重点课题”。



※1. 重点课题: 对环境、社会、综合治理有明显影响, 或对利益相关者的评估和决策有影响, 应最优先采取措施的课题  
 ※2. KPI=Key Performance Indicators: 衡量目标实现程度的定量的关键绩效评价指标

### 履行社会责任规划的重点课题及其KPI的业绩和目标

带有颜色的项目表示本公司作为重点课题实施的活动和措施。


主题	2015年度计划和目标	关键绩效评价指标	2015年度目标	2014年度业绩(参考)	刊登场所		
					企业社会责任报告书	Web网站	
提供优质的产品与服务	保障和提高产品质量, 满足世界各地客户的需求	改善提案件数	4,000件	3,942件	I P15	○	
		取得安全评估资格者人数	全公司52人	30人			
		减少不良产品	—	—	—	○	
增强风险管控能力	推进和加强信息安全对策	信息安全相关规定的修改、修订、宣贯次数	1次	—	II P17	○	
		通过网络学习进行信息安全教育次数	2次	—			
		风险实施的实施率	100%	97%			
		安全确认训练的次数	每年四次以上	每年四次			
完善综合治理	经营的透明性和加强监管	有无实施守法经营和伦理研修	有	—	—	○	
		—	—	—	—	○	
促进与客户的信赖关系的形成	在供应链推进CSR采购	构建与客户合作的伙伴关系、共享CSR的相关信息	—	—	—	○	
		彻底贯彻公平采购原则、构建相应机制	—	—	—	○	
尊重他人(人权、劳动习惯、安全、健康)	尊重人权	掌握全公司尊重人权的现状	—	—	—	○	
		在全公司宣传公司对于人权的方针	—	—	—	—	
	打造适宜工作的职场环境	实施员工的思想调查	—	—	—	—	
		推进工作与生活的平衡	—	—	—	○	
	推进多样化融合	增加残障人士的聘用	残障人士聘用比例	2.0%	1.8%	IV P21	—
		聘用高龄员工	—	—	—	—	
		打造适宜女性工作的环境	—	—	—	—	
		推进全球化人才管理	—	—	—	○	
	保障员工、外协公司员工的健康与安全	扩大安全卫生教育	安全体验馆受教育人数	940人	—	III P19	○
		减少(杜绝)生产活动中的工作事故和重大灾害	强度率	0.01	0.08		
所占比例		0.6	1.05				
人才培养	构建全球安全卫生管理体制	—	—	—	—	○	
	促进身心健康	—	—	—	—	○	
与当地社区构筑友善关系	促进与地域社会的交流和为社会做贡献的活动	制定全公司的社会贡献方针	—	—	—	○	
		与邻近地区定期进行对话交流	—	—	—	○	
通过企业活动保护环境	推进业务运营中的环境保护	通过节能和节约资源降低环境负荷	—	—	—	○	
		实施生物多样性保护活动	在滋贺事业所实施环境保护活动	实施保护“绿色空间”	营造“绿色空间”	V P24	—
		推广供应链的绿色采购	—	—	—	—	○
	扩充环保产品及服务	增加大福环保产品的认定范围	环保产品认定产品数量	28个以上产品	21个产品	V P23	○
		通过产品和服务实现二氧化碳的减排	二氧化碳减排贡献量 <sup>※3</sup>	45,165吨二氧化碳	25,694吨二氧化碳	V P26	○
强化环境经营基础	通过环保教育培养员工的环境意识	—	—	—	—	○	
		构建跨越国家和地区的全球环境经营体制	—	—	—	—	○

※3. 二氧化碳减排贡献量: 二氧化碳排放换算量(根据基准年度2005年的产品和服务的环境性能得出)减去2020年全部二氧化碳排放量(由社会上的大福产品和服务的排放量)



## 大福（集团）公司全面、统一开展CSR行动。

针对所确定的重点课题，大福（集团）公司在全球的每位员工都在践行CSR活动。从“提供优质的产品”、“增强风险管控能力”、“追求安全和放心”、“营造生机勃勃的企业氛围”、“为环境保护做贡献”等五个方面介绍这些活动的成绩。



I 提供优质产品

II 增强风险管控能力

III 追求安全和放心

IV 营造生机勃勃的企业氛围

V 为环境保护做贡献

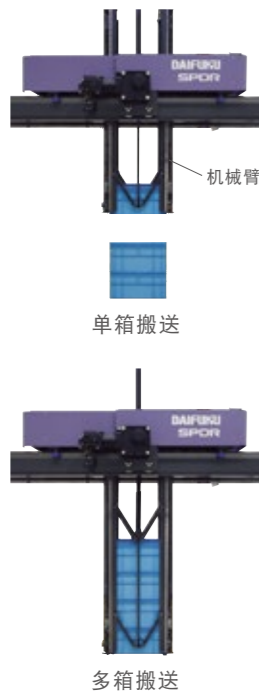
在约120万平方米的广阔的厂区内排列着11幢厂房，它就是世界最大的物流系统和设备的生产基地“滋贺事业所”



I 大福(集团)公司通过提供优质的产品、技术和服务,为全球客户和解决社会课题做贡献。

## 实现零部件物流革命的临时仓储和分拣系统

# SPDR



### “利用已有空间,实现自动化运行”的构思

汽车从冲压、成型加工开始到整车完工,汽车生产由很多的工序组成。一方面,各个工序都在不断提高工作质量和生产率,随着生产技术的进步、生产过程逐渐实现自动化。另一方面,供应商的零部件的“验收”、“临时存放”、“根据生产计划及时出库”等很多生产活动都需要人工操作,解决此类问题成为了一大难题。

阻碍自动化的原因是因为所存零部件的箱盒形状和尺寸多种多样,无法统一箱盒的规格。而采用货架型自动化设备则需要占用新的空间,而且存在一定难度,其运行后一旦出现停车就会延误出库。

为此我们着眼于“在保持空间和零部件包装现状的基础上实现自动化”。2014年12月开始销售SPDR。其关键是不使用货架,将要固定的机体压缩在最小限度,采用平放和堆放存放的方式充分利用现有空间。紧急情况时还可以采用人工出库方式。

抓取箱盒的机械臂采用专有的技术,不仅能抓取尺寸不同的箱盒,还能实现将堆垛好的多个

箱盒入库、出库。并且可以使用平板电脑终端完成入库、出库和库存管理工作。

SPDR不仅提高了零部件物流的工作效率,并且还能消除重体力作业,因此受到汽车行业的极大关注。

### 开发者之声

“开发的关键是设计出能牢固地抓取大小不一箱盒的机械臂的独特结构。”  
AFA事业部门  
产品开发部  
小川教喜



### 负责人之声

“我们定期举行关于改善的目标和构思方法的研究会等,努力打造所有人都能够提出创意思维的职场环境”  
FA&DA事业部门制造部组长  
铃木隆将



### 从部分优化发展到整体优化的基层班组活动

为提高质量、降低成本,各业务部门组成3~7人的基层班组开展改进活动,同时提高员工对班组活动的意识。

例如在FA&DA事业部门,由各班组设定“通过提高质量来削减不良品造成的经费支出、提高作业效率”的主题和目标,为了鼓励员工实现目标的干劲,将其作为“宣言”张贴在工作现场。使员工在工作中能够自觉贯彻“改进质量和降低成本”的方针。

我们不仅关注提案的件数,而且还根据提案的内容分七个步骤进行评定,追求提案的质量,以便在今后的活动中加以改进。并且设立制造、设计、采购等多部门横向联合的改善活动等,扩大活动的范围,通过协作实现整体优化。

2014年度基层班组活动的范围扩大到总务部等管理总监部门,日本国内的改善提案件数达到3,942件。基层班组活动还推广到海外子公司,在超越国家和地区界限的全公司大会上,各部门选出的团队逐一发表改进成果,台湾和韩国的海外团队还获得了特别奖。

2014年度有八名员工荣获文部科学大臣表彰的“创意工夫功劳者奖”,其改进成果在公司外也受到了高度评价。

## 目标定位在业界第一的大福制造

使用根据改善提案拍摄的视频“操作步骤指导”,缩短了生产和培训时间



### “优质产品”源自整洁的职场

员工对于为客户提供满意的“产品”的信念体现在职场的各个方面。FA&DA事业部每周一举行全员参加的清扫活动,整理好工作场所后再开始工作。随着客户来厂参观及联合检查次数的增多,公司采取了相应的措施,提出“任何时候、在任何人眼里都是整洁的工作场所”的要求,不仅要做好整理、整顿、清扫工作,而且对来访者要主动进行问候、礼仪礼貌也要做到尽善尽美。公司还设置了简单介绍生产流程和制造内容的各种展板,并且将工作现场具有各种资质的人员名单一并张贴出来,全面实现可视化管理。



与来访者热情寒暄

这些活动的出发点基于制造集团的强烈意愿,即“孕育出更能为客户和社会谋幸福的优质产品”。



### 行动计划 KPI

#### 改善提案件数

2014年度业绩 3,942件 ▶ 2015年度目标 4,000件

为提高现有的产品制造水平,大福(集团)公司总计提出了3,942件改善提案。

#### 安全评估 资格获得者

2014年度业绩 30名 ▶ 2015年度目标 52名

安全评估师是指具备与机械和设备安全的相关知识和能力的人才。



II 企业面临的风险越来越多样化和复杂化。掌握和分析全公司的风险，积极采取对策、降低风险。



负责人之声

“定期检查储备物品，将接近保质期的物品捐赠给当地自治体和NPO”  
BCP推进部主管  
新田哲也

应对紧急事态，实现更加有效的BCP



《生存手册》

首次实施由1,700人参加的大规模演练

在遭遇紧急事态时，将人的生命安全放在第一位，为了将公司的财产损失控制在最小限度，继续和尽早恢复业务，大福（集团）公司制定了业务持续计划BCP（Business Continuity Plan）。

为提高BCP的有效性，2014年度举行了防灾危机管理的相关培训和演练，扩充了紧急避难用物品器材等。滋贺事业所首次实施了假定发生大规模地震时的角色扮演型演练，1,700名员工参加了演练。另外，为了进一步提高对BCP的认识，我们在各地举办了“BCP研讨会”，约400人参加了研讨。此外还制作了地震发生时第一时间的应对方法——《生存手册》，分发给全体员工。并且利用计算机和智能手机，经常实施安全确认系统的应用训练。此外还在各地区网点部署了卫星电话的固定天线，配置出差人员和访客者用的防灾头盔，充实紧急避难用的储备物品。



角色扮演型大规模演练

构建全球强应对紧急事态能力的企业

对于海外子公司，在传统问卷调查的基础上，在当地现场听取意见，掌握各地可能发生的风险并共享相关信息。根据当地负责人提供的信息，向管理层和相关部门发送《海外安全新闻》，努力使信息交流更为活跃。

今后将进一步加强全公司的BCP活动，构建强应对紧急事态能力的企业。



负责人之声

“灵活运用外部的安全诊断，验证对策效果，在此基础上稳步提高安全水平”  
信息管理部基础设施组主管  
河濑康德

保护个人信息和机密信息不受网络恐怖行为的威胁

对高级的和巧妙伪装的威胁有备无患

由于对信息安全的威胁日趋高级化和巧妙化，大福（集团）公司制定了信息安全策略及信息资产的管理和使用的原则和相关规定，并适时进行修改和修订。通过网络培训对全公司员工实施信息安全教育，2014年度员工的受培训比例达到99.5%。

在此基础上，公司还引入了安全日志监察，由第三方机构进行安全诊断，验证计算机的动作，检测出已知和未知的恶意软件\*，防止被病毒感染。从2012年度开始，每年实施一次以员工为对象的针对性邮件攻击演练，强化预防措施。

施、防范网络攻击，以保护信息资产的安全。

大福（集团）海外子公司张贴信息管理的宣传海报，做到人人皆知。提高IT基础设施水平，推进均衡化，同时努力掌握各国的安全相关法规及对策水平。计划在此基础上于2015年度制定大福（集团）公司共同的《安全指南》。



向海外网点发送信息管理的相关海报

\*病毒、蠕虫、间谍软件等恶意软件及恶性代码的总称

在全球范围加强守法经营的措施

应对违反法令的风险

大福（集团）公司依据《企业行为规范》开展活动，遵守法律法规，努力确保公正性和伦理性。2014年度特别加大了在全球范围应对违反法令风险的工作力度，5月制定了遵守竞争法及防行贿的相关规定和细则；在中国还制定了附加细则。与此同时，总裁向全员发出倡议，广泛宣传守法经营的重要性，在主要网点以管理职位和营业职位为重点举行研修，共举行了16次，约有500人参加了研修。

不仅如此，我们还以中国、韩国、泰国、印度等亚洲各国为重点，对10个国家的子公司进行了专访，与当地负责人交流相关信息。



负责人之声

“呼吁全体员工提高意识，完善可以相互沟通的研修”  
法务部主管  
中岛智子

此外，还在公司内部网页上定期发布与守法经营有关的具体案例。今后准备将这些案例整理成案例集，并与其他部门联合制定提高守法经营意识的计划。



行动计划 KPI

风险评估 实施率 2014年度业绩 97% 2015年度目标 100%

为发现职场潜在的危险性、有害性，向国内外30个部门发放调查表。收到29份答复。

安全确认的演练次数 2014年度业绩 每年4次 2015年度目标 每年4次以上

假定地震等灾害，使用通过计算机和智能手机等应答的安全确认系统，实施四次演练。





确保员工的安全与健康是企业活动的基础，在全公司推进安全管理活动，并扩大到供应商。



## 为实现“零事故灾害”目标，在全球构建安全管理体制



贴在滋贺的安全体验馆的安全宣言

提高每个人的安全意识，将“大福的安全文化”传承下去

在员工人数随着全球业务的扩大而不断增加的背景下，近年来发生劳动灾害事故的次数也有所增加。2013年度甚至发生过重大劳动安全事故。如果放任不管，将会动摇历经多年培养起来的大福“安全文化”，面对这一危机，2014年度我们提出了“安全是企业存续的基础，优于一切”的口号，全公司采取统一行动，重建了安全管理体制。

2014年4月新设立了安全卫生管理总部，将其作为总裁直接管理的组织。并且强化了安全网络，在已经设置的生产和施工部门之外，采购部门也设立了安全委员会。

劳动灾害大多是由于人为因素引起的，提高每个人的安全意识非常重要。为了完善“以人为本”的安全培训，继大阪总部之后，滋贺事业所内也设立了“安全体验馆”。安全体验馆的设置目的是通过模拟现实中可能发生的危险，让受训者亲身感受安全的重要性、并掌握安全技能。公司还计划将受训对象从公司员工扩大到外协厂商。

### 负责人之声

“减少劳动灾害的关键是防止人为错误。我们殷切希望尽可能多地培养‘安全人’”  
安全推进部  
鸟羽邦彦



被辘子夹住的“体验”

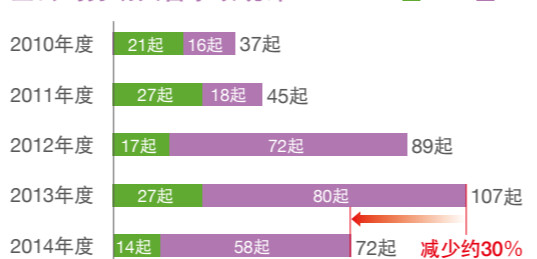


使用安全带的坠落“体验”

积极开展由总裁及部门主管进行的安全巡视以及各事业部之间的相互巡视，以提高安全意识，减少了劳动灾害事故的发生。

今后，要尽可能多地培养能够进行安全作业的“安全人”，以“提高安全意识”、“提高安全活动的活力”、“安全教育和训练”为重点，持续开展各种安全活动。

### 全公司劳动灾害事故统计



滋贺事业所现场巡视



巡视前确认重点检查项目

### 确立包括外协厂商在内的一体化安全管理体制

在施工、生产、采购等各个部门设立由外协厂商构成的“安全协会”，建立安全管理体制。积极通过各协会发送与安全有关的相关信息，如防止劳动灾害的措施、中央劳动灾害防止协会的研讨会、安全诊断的介绍等等，实现信息共享。为实现本公司与外协厂商能够相互交流意见的“相互启发式安全”，开展各种活动。

2014年度对各采购外协厂商的工厂进行专访，考察其安全管理活动的开展状况，对其安全管理计划及5S活动等提出建议。在11月还邀请了135家主要供应商的管理人员，举办了“安全卫生高层研讨会”。研讨会请外面的讲师讲课，并由生产和施工部门的各安全委员会主任来介绍事故案例和相应对策等，呼吁为实现“无事故、无灾害”的目标开展合作。

通过这些活动与外协厂商一起，努力确立更为完备的“安全文化”。



总裁(右)率先在安装施工现场进行安全巡视

### 向全球推广大福的“安全文化”

在海外子公司采用表示灾害发生频率的频率、以及表示灾害严重程度的强度来作为“安全管理指标”，找出当地的劳动灾害隐患，掌握实际情况。2014年度进一步加大安全方针的宣传和安全培训的力度。例如，大福印度尼西亚公司在7月和10月面向施工监理人员举行了两次安全研修，内容包括安全的必要性和工程负责人的职责等基础知识，施工前的准备、风险评估、危险预测会议等实践性内容。大福自动搬送设备(苏州)公司于7月为包括外协厂商员工在内的80人举行了安全研修。针对劳动灾害及交通事故等日常生活中的潜在危险及相应对策，同与会人员展开讨论，共同提高了安全管理的意识。

2015年2月召集海外子公司的干部举行“世界安全会议”，说明大福集团的安全措施，广泛深入地宣传安全管理的重要性。



安全研修(照片左:印度尼西亚,照片右:中国苏州)



### 行动计划 KPI

#### 在安全体验馆受培训的人数 (仅滋贺地区)

2014年度业绩 705名 > 2015年度目标 940名

安全体验馆是能够体验模拟“坠落”、“触电”、“被夹”、“摔倒”、“起火”等危险作业的设施。  
※大阪总部的安全体验馆计划于2015年12月关闭

#### 灾害事故发生频率

2014年度业绩 1.05 > 2015年度目标 0.6

#### 灾害事故的强度

2014年度业绩 0.08 > 2015年度目标 0.01

发生频率为车间或企业每100万小时发生的死伤人数。强度为每1000小时生产时间的停产天数。



IV 最大程度发挥全体员工的个性和能力，努力营造生机勃勃的企业氛围。



指导员之声

“营造一个目标明确、主动的工作环境”  
总部  
业务服务组  
寺岛俊惠

## 打造能够最大程度发挥每个人能力的工作环境

扩大工作范围，落实到制造现场和基层班组中

为了对“构建人人都能够快乐生活的社会”尽自己微薄之力，大福(集团)公司积极聘用残障人士。不仅在公司内部普及聘用残障人士相关的知识，而且还以滋贺县内的高等保健学校的学生和其监护人为对象，举办到公司来参观、接收实习生等活动。

现在“业务服务组”有20名残障员工，其工作领域已经从以前的花坛维护等清洁和清扫工作等扩大到制造部门的装配作业。除了在各个工作岗位从事日常工作外，还积极参加提交职场改善提案的基层班组活动，有的还作为优秀案例受到



表彰，其工作的领域正在逐渐扩大。

尽管如此，公司2014年度的残障人士聘用率仍未达到法定聘用率。今后将努力采取措施增加聘用率；实施全日制工作制度，让员工感受到工作的意义、更加热爱自己的工作。



## 构建女职工能够展示才华的工作环境

促进女职工施展才华，使育儿和工作得到兼顾

大福(集团)公司有许多女职工活跃在各个岗位。作为其中的一个工作场所，在我们引以自豪的世界最大级别的综合展览馆“日新馆”，目前有11名女职工为全世界来访的客户提供讲解、咨询服务。她们不仅能使用日语，而且还能使用英语和中文来介绍大福(集团)公司的业务及各种各样的产品。她们为了能使客户加深对最新物流技术的理解，正在不懈地努力着。为了向全世界宣传大福品牌，员工们凭借其拿手的语言优势，充实相关的知识，注重仪表、热情接待来参观的客人。

另外，为了给在各个岗位上工作的女职工提供支持，公司推广实施“育儿休假制度”。这一



员工之声

“进一步提高中文水平，向客户介绍技术水平和安全性能俱佳的大福产品”  
日新馆运营组  
和田美纪子

员工之声

“本工作岗位的师姐们边育儿边工作的很多，在这里工作既愉快又能体现自我价值，是一个能提高技能的工作岗位。”  
日新馆运营组  
三浦朱莉

制度从1992年起开始实施，几乎所有根据这一制度休产假的女职工都得以假后复职，成为公司的中坚力量。

另外，在女员工的职务选拔、任用方面，女员工在全公司所占比例正在逐年提高。今后将根据每年一次的“员工意识调查”结果，抽出关于提升女职工积极性及职业发展的课题，采取措施加以改善。



## 加快培养全球化人才的步伐

建立年轻员工、候选干部、业务领导人等的一贯研修体系

大福(集团)公司以培养全球化人才为目标，从国内人才的全球化和培养当地员工这两个方面加速人才培养。

本公司从2005年起以年轻员工为对象，实施语言研修及在海外子公司进行OJT的“海外业务培训制度”，2011年为进一步提升海外公司的候选干部的技能，实施了“全球化领导力研修”。2015年起，以海外子公司的业务领导人为对象，



在日本国内进行业务研修，即“DJ(Daifuku Japan)业务培训制度”。并且计划对于有志于“全球工作”的日本国内员工，开展与海外业务所需的基础知识有关的研修。



行动计划 KPI

残障人士聘用率

2014年度业绩 1.8% ▶ 2015年度 目标 2.0%

公司按照“能力”、“适宜”、“意愿”三个方面考核、聘用员工。为达到日本残障人士聘用率制度规定的2.0%的目标积极采取行动。



V 作为社会可持续发展的主题之一，大福公司致力于通过产品革新减轻环境负荷，保护生物多样性。



## 在关爱环境的“大福环保产品”中 新增加超长物品用自动仓库



通过整个系统的轻型化，实现节约能源和资源

入选大福环保产品之一的“超长物品用自动仓库”。采用“推拉”方式，移动存放长达6m的钢材和木材的专用托盘，其能耗比以前减少了42%。该自动仓库的存储效率也得到大幅提升。2015年1月在佐久间特殊钢株式会社投入运行。

### 客户之声



佐久间特殊钢株式会社 西尾分公司总经理 田口雄一

用一座仓库就能完成五座传统型自动仓库的存储量，这样就能够减少整个系统的费用，同时还能节省空间、节约能源，为此我们非常满意。另外从安全的角度来看，由于提高了自动化水平，员工在工作场所能够更放心地工作，亲身体会到选用这种仓库的好处。

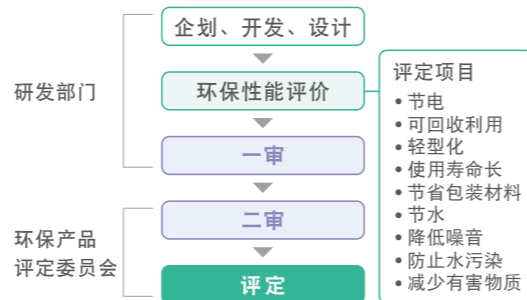
### 开发环保型产品和服务，向社会大力推广

大福(集团)公司为了开发环保型产品和服务并向社会大力推广，建立了“大福环保产品评定制度”。采用企业标准对产品的环境性能进行评估和认定。从“节省能源”、“节约资源”、“防止污染”三个方面评选出符合标准的产品和服务。自2012年度起累计已经达到21种产品，2014年度新增加七种产品。

### 与以前机型比较 (存放220件托盘时)

	以前	超长物品自动仓库
节省能源〈耗电〉	150.8Wh	减少42% 86.8Wh
高存储率〈占地面积〉	330m <sup>2</sup>	减少53% 155m <sup>2</sup>

### 环保产品评定流程



能够饱览滋贺事业所自然风光的“绿色休憩空间”的休闲小路



为保护水边的生物，进行试验和研究的“生物观察池”

## 开展保护生物多样性活动 ——“绿色工厂项目”

大福(集团)公司在2014年将保护生物多样性活动命名为“绿色工厂项目”，从生物多样性国际日的5月22日启动。绿色工厂项目的目标是守护母工厂——滋贺事业所的120万平方米用地的自然环境，实现“水与绿色、自然与人、人与人”之间的三个和谐整体。第一年的活动是针对作为连系自然与人的场地，整治了石楠花池周围的环境，营造了“绿色休憩空间”。我们保护了



幼期的小鲵

在厂区内发现的稀有物种小鲵(Hynobius nebulosus)及滋贺地区特有的赤松林，并积极创造“连系”员工及来访客人的机会。



环保活动征集海报(日文、英文、中文)



## 在全球开展环保活动

大福(集团)公司以ISO14001为基础，在各部门推进环境经营。其中，为了进一步提高工作环境的自主性，从2014年开始实施每年一次的“环保活动表彰大会”。表彰的范围不仅包括以集团活动为基础的厂内活动，还将重点放在包括地区活动在内的、个人参加的环保活动上。

第一年在国内外共征集到13项活动参评，大福自动搬送设备(苏州)有限公司的员工开展的自

主活动受到表彰。

该活动始于利用厂区的一角开辟菜园，从而提高了员工们的环境意识，大家纷纷行动起来开展活动。比如改进废弃物的分类回收等，活动的效果立竿见影。不仅如此，我们还将环保意识传递给供应商，使环保活动发扬光大。





通过参加拔芦苇活动为净化琵琶湖的水质做贡献



为保护琵琶湖生态系统，举行的外来鱼钓鱼大赛



环保积分为设置琵琶湖博物馆的指示牌大显身手  
(环保积分也用于琵琶湖博物馆指南板的设置)

## 为员工的自主环保活动提供支持。

### 大福公司环保行动制度

今年是建立“大福公司环保行动”制度的第4年，该制度为员工的环保活动赠送环保积分，能够换取相应的环保商品等。

该制度不是千篇一律的环保培训活动，其目的是促进自主学习，提高环保活动的积极性。由各地区准备环保行动计划，2014年度总计有2,566人参加，远远超出活动目标。以海外大福(集团)公司员工为对象的“全球摄影大赛”征集到452件作品。

员工获得的环保分换算成金额，捐赠给滋贺县立琵琶湖博物馆，或用作本公司综合展览馆“日新馆”排放二氧化碳的“100%的碳抵消值”。

今后将筹划由整个大福(集团)公司开展的活动和计划，将公司上下溶为一体。



炸天妇罗的废油再回收利用作为燃料用于日新馆接送班车。  
用环保积分作为碳抵消(carbon offset)值。

#### 作为环保行动对象的主要内容

- 外来鱼钓鱼大赛
- 环保收支统计
- 环保社会鉴定合格
- 环保志愿者演讲会(个人参加)
- 捡垃圾比赛
- 我的筷子宣言
- 拔芦苇活动 等

## 2014年度环境行动计划及业绩

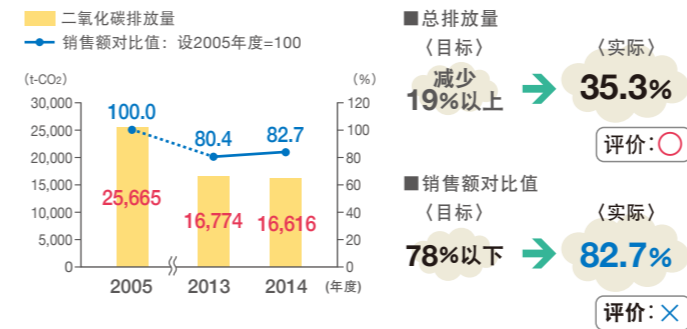
评价标准 ○:达标 ×:未达标

### 推进业务发展过程中的环境保护

#### 防止全球气候变暖

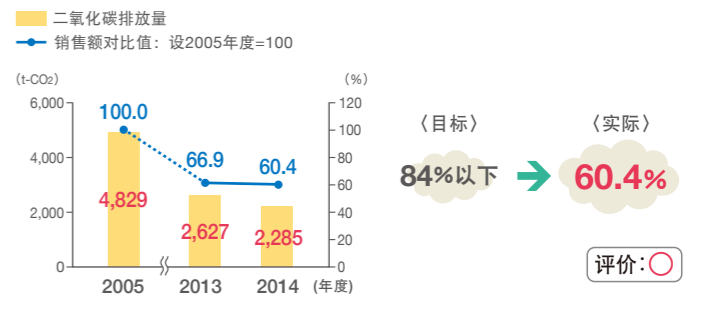
##### 【业务活动中的二氧化碳排放量】

适用范围：日本国内(生产/事务所)/管理指标：与2005年度二氧化碳排放量的对比值



##### 【运输中的二氧化碳排放量】

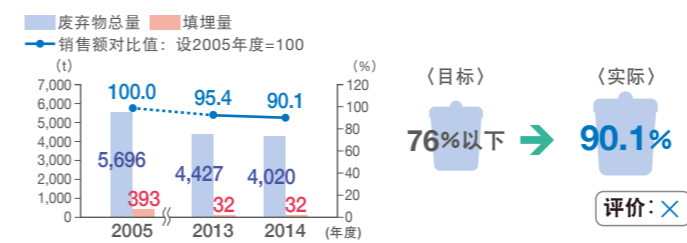
适用范围：日本国内(产品物流)/管理指标：与2005年度二氧化碳排放量的对比值



#### 节约资源

##### 【废弃物排放量】

适用范围：日本国内(生产/事务所)/管理指标：与2005年度废弃物排放量对比值



##### 【废弃物回收利用率】

适用范围：日本国内(生产/事务所)/管理指标：废弃物的回收利用率



#### 保护生物多样性

适用范围：日本国内(生产/事务所)



#### 增加环保型产品及服务

##### 大福公司环保产品认定

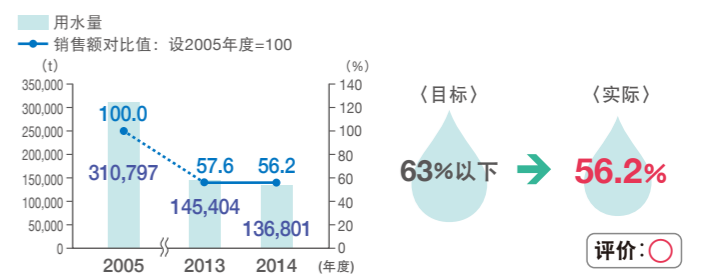


##### 二氧化碳减排贡献量



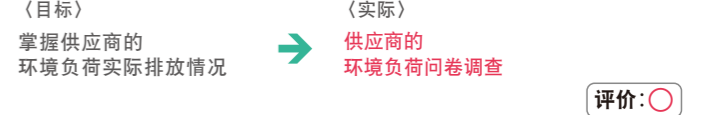
#### 【用水量】

适用范围：日本国内(生产/事务所)/管理指标：用水量与2005年度同比减少比例



#### 绿色采购

适用范围：日本国内(生产/事务所)

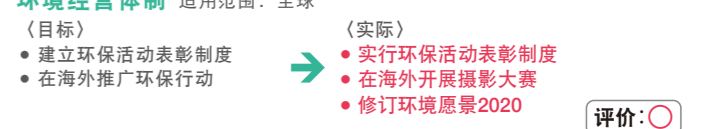


#### 强化环境经营基础

##### 培养环境意识



##### 环境经营体制



※详细数据在网上公布。 www.daifuku.co.jp/csr/environment/index.html



## 与利益相关者的交流

通过各种专题说明介绍  
与利益相关者沟通

### 客户

#### 1 销售额世界第一

美国专业杂志《Modern Materials Handling》(现代物料搬运) 每年评选出的“物料搬运系统供应商20强”显示: 大福(集团)公司在物料搬运行业, 2014财年的销售额排名世界第一。

2 “导航眼(eye-navi)”与COOP TOHOKU联合会共同获得第16届自动识别系统大奖的“优秀奖”(日本自动识别系统协会主办)(9月10日)。

3 在第六届机器人颁奖仪式上(经济产业省与日本机械工业联合会共同举办), 由于“医药品物流中心高级机器人”项目获奖, 与其他三家公司(东邦药品株式会社、日本电气株式会社、株式会社安川电机)共同获得“优秀奖”。(10月15日)

4 大福(中国)有限公司与大福(中国)物流设备有限公司、大福(中国)自动化设备有限公司被中国奇瑞捷豹路虎汽车有限公司授予“优秀供应商奖”(3月17日)。

2014年排名	公司名称	2014年销售额(100万美元)	总部所在地
1	大福	2,536*1	日本
2	Schaefer	2,487	德国
3	Dematic	1,600	美国
4	村田机械	1,100	日本
5	Vanderlande	1,051	荷兰
6	Mecalux	952	西班牙
7	Beumer	902	德国
8	Fives	721	法国
9	Swisslog	712	瑞士
10	Intelligrated	627	美国
11	Knapp*2	620	澳大利亚
12	Kardex	556	瑞士
13	TGW	525	澳大利亚
14	Grenzebach	477	德国
15	Witron	340	德国
16	viastore systems	207	德国
17	System Logistics	174	意大利
18	Egemin Automation	170	比利时
19	Bastian Solutions	168	美国
20	Savoye	138	法国

※1. 根据第三季度的预计值和汇率计算  
※2. 自2012年7月起成为大福的适用权益法公司  
出处: 摘自美国《现代物料搬运》杂志2015年4月期



1

3

4

### 与地域和社会的交流

1 在第24届日本MH大奖(日本物料搬运协会主办)颁奖仪式上, “导航眼eye-navi”、“丛林车”获得大奖(5月19日)。

2 荣获公益社团法人滋贺县环境保全协会颁发的“环境管理部门奖”(5月23日)。

3 在东京都港区的HAMASAITO广场, 参加港区环境保护事业者会议主办的“洒水大赛”(8月7日)。

4 东京总部连续举办的“救生演讲会”获得好评, 东京消防厅特致感谢信(9月12日)。

5 作为地区奉献活动的一个环节, 主办了门球大赛(11月5日)。

6 大福子公司Wynright Corporation的产品节约能源、降低成本, 荣获“2014 Green Supply Chain Award”奖(11月9日)。

7 滋贺事业所的绿化及保护生物多样性活动, 获得日本经济产业省近畿经济产业局颁发的“2014年度优秀绿化工厂等近畿经济产业表彰”奖(12月10日)。

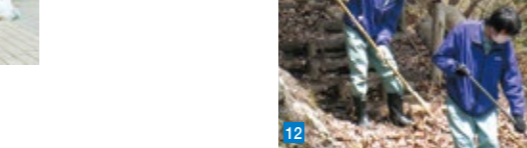
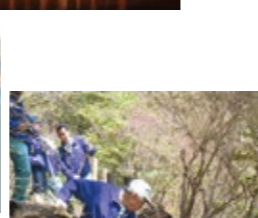
8 签署作为滋贺县日野町及附近居民遇有灾害时的临时避难场所、设施使用的相关协定(3月9日)。

9 大福(中国)有限公司被中国最大的物流搜索网站“物流搜索(Soo56)”授予“创新产品奖”(3月18日)。

10 在东京都港区的新桥SL广场周边, 参加港区环境保护事业者会议主办的“捡垃圾比赛”(3月21日)。

11 将21,500瓶储备饮用水捐赠给滋贺县日野町、NPO法人(3月)。

12 参加被指定为国家天然纪念植物群的“石楠花群落(石楠花溪谷)”清扫活动(4月11日)。



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

### 员工

1 Daifuku Webb Holding Company对于美国密歇根州从业者培训的贡献获得很高评价, 荣获美国劳动力开发组织Michigan Works! Association授予的“2014 Prosperity Award”奖(6月4日)。

2 在综合展览馆——“日新馆”举办第19届“员工家属专场参观”(7月26日、8月2日)。

3 Daifuku Webb Holding Company在美国密歇根州法明顿希尔斯召开第三届市民大会, 并在互联网上实况转播。此举进一步增强了全美各分公司员工的集体凝聚力(9月24日)。

4 “身心健康促进委员会”在东京总部邀请肢体训练第一人木场克己, 举办“促进健康演讲会”(2月24日)。



1

2

3

4

### 合作伙伴

1 大福(集团)公司的Elite Line Services公司被iCIMS公司授予“Gold Excellence Award”奖(2月24日)。

2 邀请制造厂家、贸易公司以及加工、施工、服务、设计、软件开发等共计162家外协企业, 举办“2015年度经营和生产动向说明会”(5月27日)。

3 本公司构建“供应商评价体系”, 设立每年对优秀供应商进行表彰的“S.Q.D奖”。此次选定六家公司进行单独表彰和部门表彰。



1

2

3

4

单独表彰: 日新产业株式会社  
深田工业株式会社  
株式会社德建  
Asagami株式会社  
部门表彰: 大进精工株式会社  
丸吉工业株式会社

### 股东和投资人

1 第七届“股东日新馆专场参观”分两天举行, 共94组153人参观了馆内最新的物流系统及设备(10月10日、11月19日)。

2 参加东京国际论坛举办的“野村IR个人投资者展示2014”。与600名个人投资者交流, 宣传业务的成长性(12月16日、17日)。

3 参加东京国际论坛举办的“2015东证IR节”。向投资者宣传业务的成长性、中期经营计划的进展情况(3月13日、14日)。

4 每个季度举行面向机构投资者、分析师的决算说明会。



1

2

3

4





株式会社日本政策投资银行  
环境·CSR部长  
竹原启介

1966年出生于静冈县。1989年毕业于一桥大学法学部，就职于日本开发银行（现日本政策投资银行）。1995年派驻法兰克福。回日本后，历任调查部、政策企划部等，2009年任业务开发部CSR支援室长，2011年5月至今任现职。

大福（集团）公司的《企业社会责任报告书2015》从非财务的角度回顾了2014年度取得的丰硕成果。比如为努力向“价值创新型企业”迈进、公司的物流系统及设备的销售额实现了世界第一的目标。报告形象地介绍了构成公司优势的多个要素，给人留下了深刻的印象。

报告书的结构与去年正好相反，首先介绍了综合管理体系的整体状况，然后按照各个主题展开。我认为这是因为受到了2013年度开始实施的ESG计划的影响，加之大福（集团）公司相继制定了中长期社会责任履行方针《大福公司的CSR》以及具体的行为细则《履行社会责任规划》，而且受到2014年度CSR体系化经营取得了很大进步的影响，从而做出这种结构调整。报告书结构清晰，从总体到各专题层次鲜明，通俗易懂地介绍了公司的CSR经营目标及开展的活动。

本期报告书的另一个特点是表明了大福（集团）公司迅速应对时代需求的态度，如加盟全球契约组织、提出与加强综合治理的要求相对应的ROE经营目标等。其中最具有象征意义的内容是提出了与GRI行为指南相对应的新的方向、引入了“重点课题”的概念、设定了业绩评估指标（KPI）等。从《履行社会责任规划》中筛选出公司认为特别重要的十个方面，并探讨

相应的KPI加以考核、确认。数值目标的设定是CSR行动进一步“可视化”的重大进展。

各篇章按照《履行社会责任规划》分专题介绍了丰富多彩的CSR活动，全面展现了大福（集团）公司“通过企业活动为社会做贡献”的姿态以及高水平的技术实力。印象尤为深刻的是致力于“营造安全、生机勃勃的企业氛围”，以及通过公开在人才培养方面的各种信息，使读者相信该公司将“对人的关爱”作为CSR经营的核心目标。关于环保产品体系中新增加了“超长物品用自动仓库”，用户企业在说明使用该产品的益处时表示能够在提高生产率的同时，营造“放心工作”的职场环境。这就从客户角度体现了“对人的关爱”。

本期报告贯彻了总裁兼CEO在致辞中提到的“应按照企业的个性开展CSR”的原则，具有公司特色。我坚信今后将会在本期报告所确立的体系下，进一步充实内容。新增加的KPI业绩和目标一览，能够起到分阶段展现工作进展的宣传展示作用。希望还能够从利益相关者的角度出发，增加更重视活动成果的KPI等，取得更大的进步。

接受意见



副总经理  
CSR总部部长  
一之濑善久

感谢竹原先生提出的宝贵意见。

作为CSR活动的具体行为细则，本公司于2014年制定了《履行社会责任规划》，同时确定了重点课题，分别设定了KPI的数值目标。《大福（集团）公司企业社会责任报告书2015》按照重点课题分五个专题展开，在“追求安全和放心”、“营造生机勃勃的企业氛围”中从全新的角度对CSR活动做了介绍。

竹原先生对于设定KPI的数值目标实现CSR活动的“可视化”以及各种信息公开给予了很高的评价。今后，我们将通过PDCA循环，进一步发展和深化CSR活动。在应对本公司所处的社会环境变化的同时，将意识也放在您所建议的利益相关者的观点上，努力开展有自己公司特色的CSR活动。



大福（集团）公司的全球生产网点



公司名称	株式会社大福 (Daifuku Co., Ltd.)	法人代表	总裁兼CEO 北条正树
总部	大阪市西淀川区御岛3-2-11	员工总数	7,746人(集团总计 / 截至2015年3月31日)
成立日期	1937年5月20日	公司总销售额	2,672.84亿日元(截至2015年3月31日)
注册资本	80.24亿日元(截至2015年3月31日)	海外销售额比例	66%
上市证券交易所	东京证券交易所第一部	公司下属	61家(日本9家, 海外52家) 子公司