

日エグループは2021年度で終了した前中期経営計画策定時に、将来を見据えた長期基本方針(10年ビジョン)を定めました。2030年に長期的にありたい姿を達成する上で5つの基本方針、即ち①国内収益基盤の強化、②海外売上の上昇、③新規事業(含むM&A)の推進、④働き方改革の実践、⑤ROEをKPIに、としました。

ここ数年で世界的に気候変動への取り組みが加速し、日エグループを取り巻く社会課題や事業環境は大きく変化しており、新たに2030年ビジョンを定めました。ありたい姿として経営ビジョンを「高い技術に裏打ちされたプラント設備・環境製品のトップメーカー」「且つ運用・保全サービスによる顧客の経営パートナー」とし、財務目標として売上高600億円、営業利益率10%の達成を目指します。

2022~2024年度:内部投資フェーズ

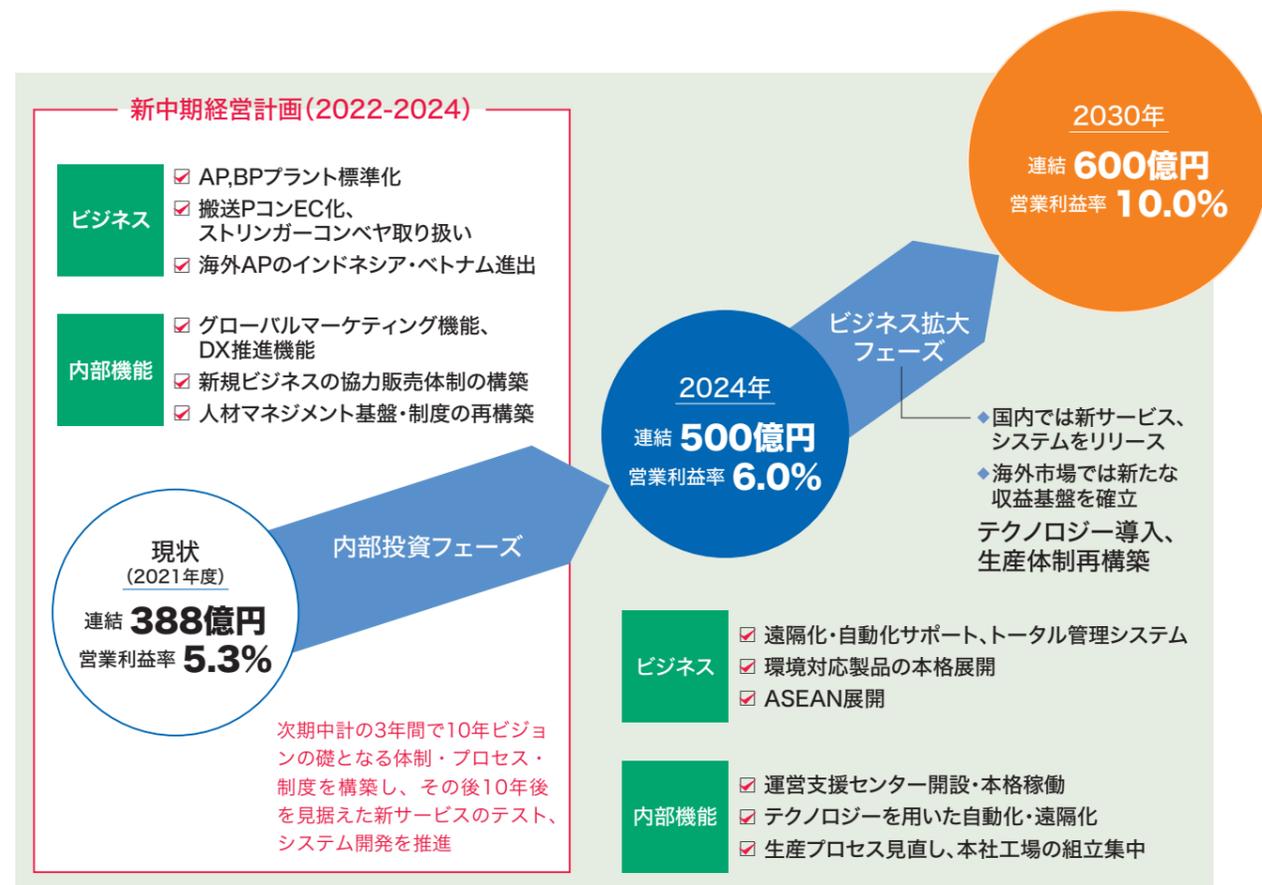
日エグループは2030年ビジョン達成へのプロセスを進める上で、2024年度迄は「内部投資フェーズ」と位置づけており、人的資本や知的資本への先行投資を積極化し、製造資本へも高水準の設備投資を続けることとします。具体的に、カーボンニュートラルへの対応が必要なAP事業領域の社員

増強59名を始めとして、日エ単体で145名の人員増(過去3年間は69名増)をはかります。研究開発費においても、AP事業領域の環境対応新製品、遠隔化・自動化サポートなどを始めとして、25億円強(同12億円弱)を予定しています。

2024~2030年度:ビジネス拡大フェーズ

2024年度以降は「内部投資フェーズ」から、先行投資が具現化する「ビジネス拡大フェーズ」を想定しています。国内の新サービス、システムが収益拡大に繋がるとみており、カーボンニュートラルにむけた環境対応新製品もお客様のニ

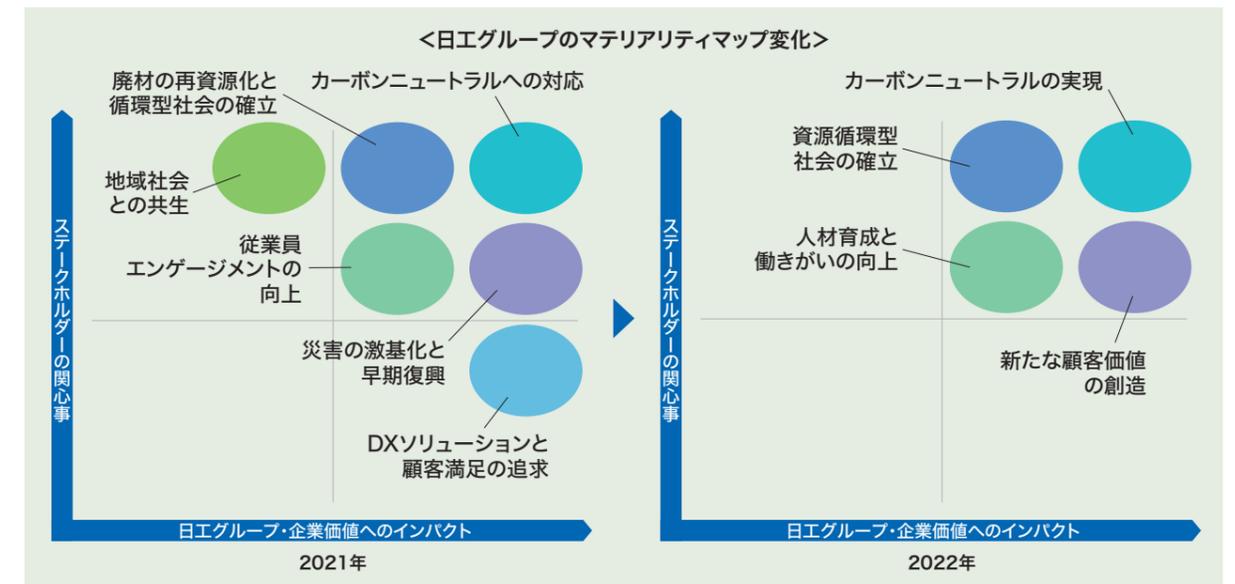
ーズが増えてくると予想しています。海外AP事業もASEANへの展開が先行投資を終えて、本格的な収穫期を迎える見込みです。内部的にも運転支援センター開設や本社工場の組立集中による生産体制の見直しを寄与すると考えています。



日エグループは新たに策定した2030年ビジョンに伴い、持続的に企業価値創造するためのマテリアリティ(重要課題)を見直しました。経営理念に掲げる「広く社会から信頼され、お客様とともに発展する“ソリューションパートナー”となることを使命に自己変革する」ことを念頭に、マテリアリティを解決することが、2030年ビジョンにある日エグループが目指す姿「高い技術に裏打ちされたプラント設備・環境機器製品のトップメーカー」「且つ、運用・保全サービスによる顧客の経営パートナー」につながります。今後はマテリアリティでKPI(重要業績評価指標)を設定して実効性を高めると同時に、取締役会でのモニタリングも必要と考えています。

日エグループのマテリアリティは、社会課題や業界環境の変化をもとにした2030年ビジョンの目指す姿から、ステークホルダーと日エグループが企業価値を上げるために重要度が高いと想定する、1.「カーボンニュートラルの実現」、2.「資源循環型社会の確立」、3.「新たな顧客価値の創造」、4.「人材育成と働きがいの向上」、を抽出・選定しました。「カー

ボンニュートラルの実現」は引き続き、最も重要なマテリアリティであり、この達成なくして日エグループの長期的な企業価値向上はありえません。また、顧客の経営パートナーになるには「新たな顧客価値の創造」はマテリアリティとして妥当であり、強みを持つメンテナンス・サービス事業でDXやAIなど使いながら、お客様の満足度向上に繋がります。



1 カーボンニュートラルの実現 (▶51P)

日本のAPのCO₂排出量(年間約130万トン)の約7割は日エ製プラントからと推測されています。ここへの対応が遅れば日エに大きなリスクとなりますが、重要な社会課題でもあるため、燃料転換～電化まで様々な面でチャンスがあると考えています。

2 資源循環型社会の確立 (▶59P)

世界的な資源循環型社会の到来は、アスファルト廃材の再資源化率99%で日本のAPでシェア7割を持つ日エにとって、今後に進展する中国APのリサイクル化などで恩恵があります。コンクリートスラッジの再資源化も技術開発を行っており、実用化を進めています。

3 新たな顧客価値の創造 (▶61P)

日エグループは2030年ビジョンで、「運用・保全サービスによる顧客の経営パートナー」を目指しています。お客様の満足度向上をDXやAIなどを使いながら追求することは勿論、サービス・メンテナンスのサブスクリプション契約などを進めていく必要があります。

4 人材育成と働きがいの向上 (▶63P)

1~3のマテリアリティを解決するためには、人的資本の活用が益々、重要になります。日エが2030年ビジョンを達成するには、多様性や包括性を含む人材が必要であり、この育成やワーク・ライフ・バランスやウェルビーイングを含む働きがい向上は重要となります。