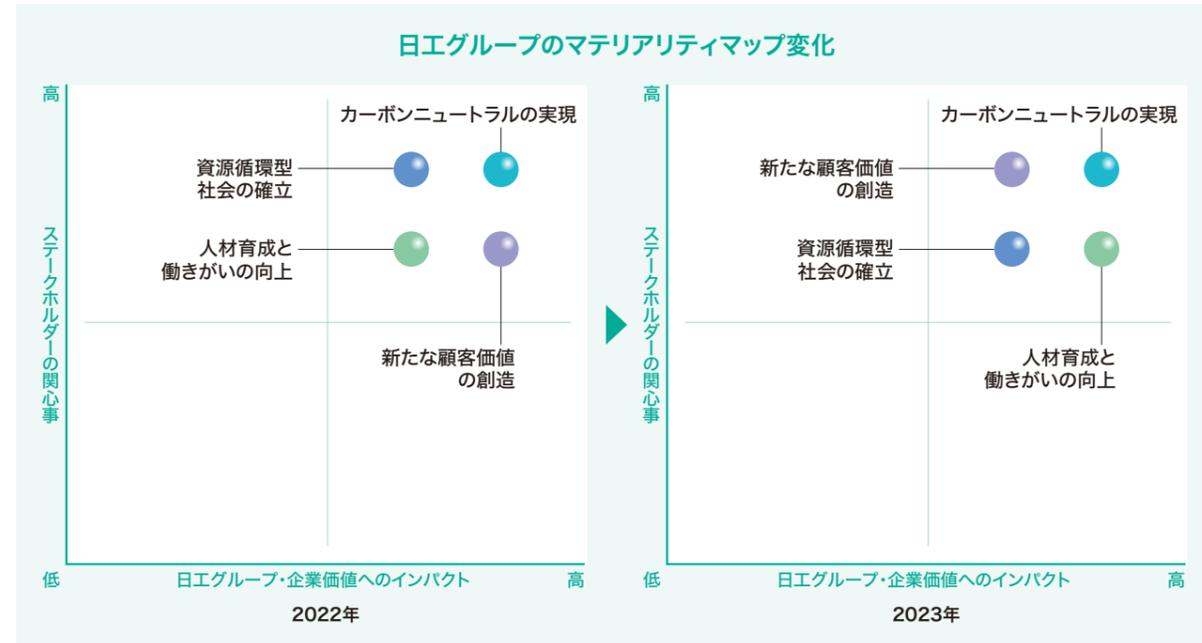


近年は外部環境の変化と合わせて、様々なリスクと機会が日エグループにあると認識しています。具体的に、地政学リスク増大やサプライチェーン不安定化などの「政治・経済分野」、カーボンニュートラル化の加速や生物多様性などの「環境・エネルギー分野」、デジタルトランスフォーメーションや生成AIなどの「技術分野」、ダイバーシティ&インクルージョン、多様な働き方、社員エンゲージメント、人権や企業倫理への要請などの「社

会分野」などへの取り組みが企業のサステナビリティに欠かせないものとなっています。

日エグループが2030年ビジョンを目指す姿を達成するためには、こうした外部環境や業界環境の変化を的確に把握し、ここから抽出される様々な課題において、我々の企業価値を最大化するだけでなく、ステークホルダーやサステナビリティへのインパクトも勘案したマテリアリティ（重要課題）を解決することが欠かせません。



2023年6月にサステナビリティ委員会を5名で設置し、委員長を取締役経営企画部長としました。ここでの役割に、1. 長期ビジョンの実現に向けたマテリアリティの特定、2. マテリアリティのリスク・機会の特定、進捗管理方向の明示（指標と目標）の明示、などがあります。我々は、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”ことを念頭におき、マテリアリティへの取り組みをはかることで、中長期的な企業価値の向上につなげていきます。

2023年のマテリアリティ項目は（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、の4つで2022年と変更はありませんが、位置づけを少し見直しました。位置づけ変更のポイントは（4）人材育成と働きがいの向上を2023年4月から開始された新人事制度の効果も含めて、マテリアリティマップの最も右側に移動し、日エグループの企業価値向上で重要度を高めたことです。（4）人材育成と働きがいの向上を変更した理由は以下となります。

人材育成と働きがいの向上

日エグループは2030年ビジョンの達成に向けて、2022～2024年度の中期経営計画を遂行中です。ここでは人的資本の強化策として、賃金アップ、人員増強、人材育成を3本柱としています。中計1年目において、これらの成果は概ね計画通りに遂行できました。

トさせました。新人事制度は、これからの社員に向けた仕組みづくり、今より働きがいのある企業体を目指しており、今までの年功序列を廃止することです。これは次期中計(2025～2027年度)で日エグループが収益を拡大させるための基盤づくりに重要であり、経済価値のみならず社会・環境価値を高める上で不可欠と考えています。2030年ビジョンの実現に、我々にとって優先度が高い重要課題です。

人的資本強化策3本柱と合わせて、マテリアリティでKPIを設定するとともに、2023年4月から新人事制度をスター

マテリアリティとサステナビリティの関係、KPIと貢献するSDGsゴール

		マテリアリティ	ありたい姿と関連性	KPI	貢献する SDGs ゴール
社会のサステナビリティ		カーボンニュートラルの実現 (→ P58)	日本のAPのCO <sub>2</sub> 排出量（年間約130万トン）の約7割は日工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工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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>CO<sub>2</sub>排出量（スコープ1 &amp; 2 &amp; 3） 2030年度：50%減（2021年度比） 2050年度：実質ゼロ</li> <li>脱・低炭素関連製品売上高 2030年度：27億円</li> </ul>	 
		資源循環型社会の確立 (→ P63)	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割を持つ日工にとって、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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>アスファルト廃材の再資源化</li> <li>石膏ボードの再資源化</li> <li>コンクリートスラッジの再資源化</li> </ul>	   
日エのサステナビリティ		新たな顧客価値の創造 (→ P65)	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、メンテナンスサービ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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>DXによる新たな価値創造</li> <li>定額制サービス受託件数</li> </ul>	  
		人材育成と働きがいの向上 (→ P67)	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。日工が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。	2030年度 <ul style="list-style-type: none"> <li>女性管理職比率：7%</li> <li>1名あたり研修時間と研修費用：10時間、5万円</li> <li>育児休業取得率：女性100%、男性50%（2025年度）</li> <li>離職率：入社3年間7%</li> </ul>	 