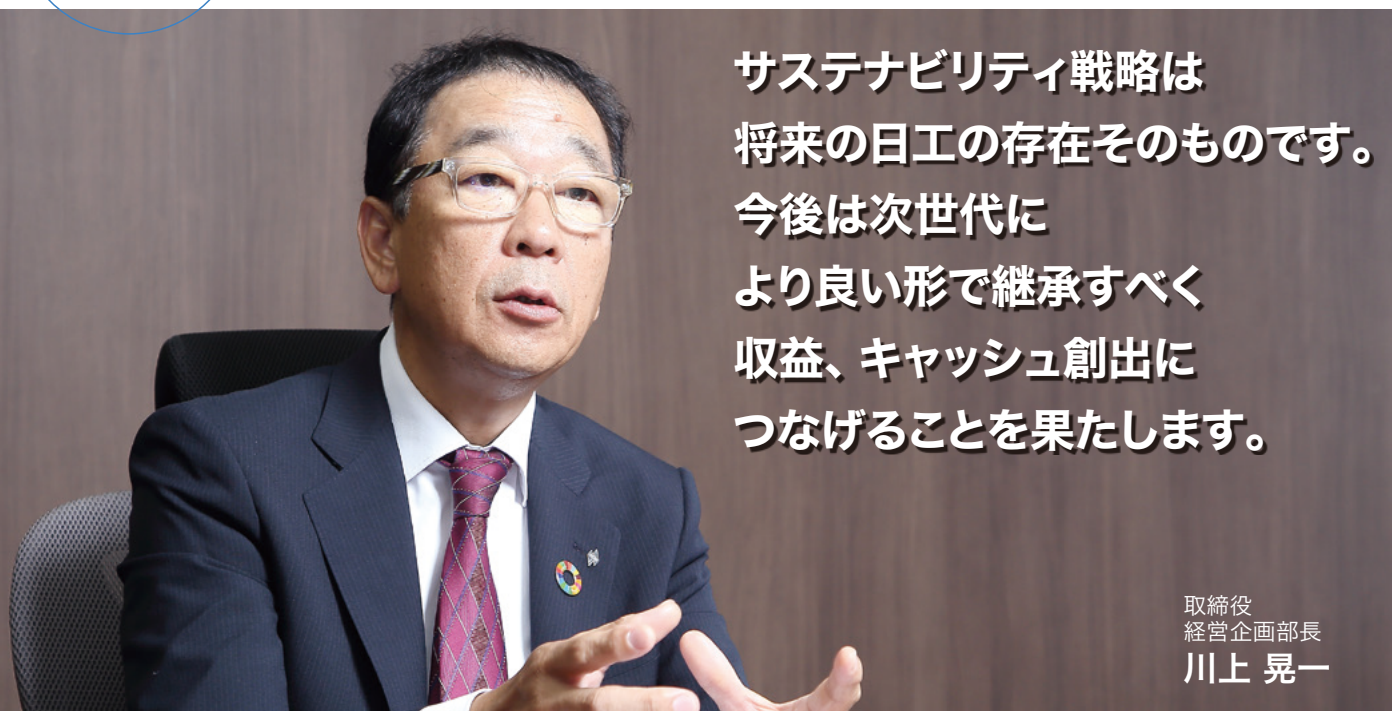




**サステナビリティ戦略は
将来の日工の存在そのものです。
今後は次世代に
より良い形で継承すべく
収益、キャッシュ創出に
つなげることを果たします。**

取締役
経営企画部長
川上 晃一

**Q | 日エグループにおいてサステナビリティ活動
における2023年度の実績、2024年度の重点
取り組みについて教えてください。**

当社では2023年度にサステナビリティ委員会を設立し、活動を開始しました。この委員会は開発、営業、財務、製造、経営企画の責任者（役員）5名に加えて、20～30代の各部門の若手メンバー5名程度を含む10名前後で構成されています。役員だけでは考え方が硬直してしまう可能性があるため、若い方々の柔軟な考え方を取り込む必要があると判断したからで、議論の場でも、これは良かったと受け止めています。2023年度の主な活動としては、サステナビリティ基本方針の策定、各メンバーの役割分担、マテリアリティの

確認等を行いました。2024年度は6月にこれまでの取り組みを報告し、9月には人権方針について討議し基本方針案をとりまとめました。サステナビリティ委員会は年に4回程度開催する計画としており、今後は、人権デュー・ディリジェンスに関する取り組みを討議し、具体化を推進してまいります。

**Q | サステナビリティに関わるお客様と日工の課題、これに対する対応はどのように
なっているのでしょうか。**

当社はアスファルト合材・生コンクリートプラントの製造販売を通じて、インフラを支えており、大型台風や集中豪雨、地震等の自然災害が発生した際には、まず当社が納入したプ

ラントの状況を確認し、運転に支障をきたしている場合には、迅速な復旧をサポートしています。これにはフィールドサービスやエンジニアリング関係の人的資源が必要かつ重要です。また、建設業界や運輸業界での人手不足（いわゆる「2024年問題」）による対応が求められていますが、これは当社の関係する業界においても同様の課題です。特に、我々のお客様である道路舗装や生コン業界では週末や大型連休にプラントが停止することが多く、ここに設備更新やメンテナンスのニーズが集中します。これに当社や協力会社である、アキツ会がどのように対応するかが課題ですが、週末や大型連休への人的対応は当社のサステナビリティにも大きな影響を与えるため、プラントの事前診断やトラブル防止のための運転支援、プラント遠隔運転による中央コントロール等の自動化が求められています。このため、当社ではAIやIoTを活用した自動運転の技術開発に取り組むとともに、予防保全のメンテナンスをサブスクリプション型のパッケージとして提供する取り組みを進めており、契約実績も次第に増えております。お客様と当社ともに効率の良いメンテナンス・サービスをご提供できれば収益が高まり、企業価値への貢献も大きいと考えています。

**Q | 国内（グループ会社含む）と海外におけるサ
ステナビリティ活動について、日エグループの今
後の方針をお願いします。**

当社と同様に関連グループ各社もインフラ関連のビジネスであり、サステナビリティにおいて同じテーマ・課題を抱えています。宇部興機では太陽光発電装置の製造販売も手掛けています。サステナビリティの人権方針については、サプライチェーンに対してグループ全体で取り組む必要があります。

今後は海外でもサステナビリティ活動を推進していきます。特に、アジア地域ではアスファルト合材のリサイクルが中国、タイにかけて広がりを見せています。当社はアスファルト合

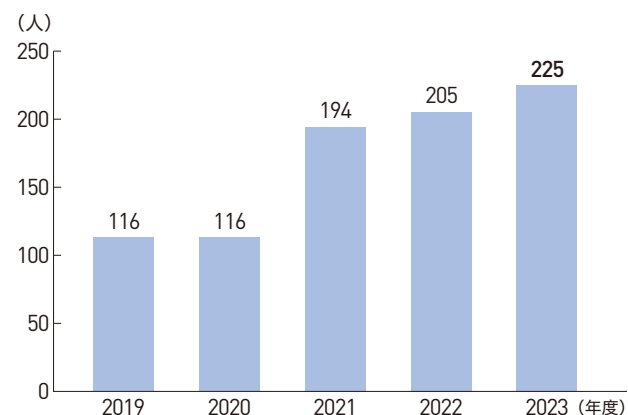
材のリサイクル設備に豊富な経験と実績があり、リサイクル分野での強みを活かした海外事業展開に期待しています。

今のサステナビリティ活動とは少し異なる話ですが、プラントの運転はオペレータが担います。安全な運転、効率的な運転に果たすオペレータの役割は非常に重要ですが、育成には正しい知識を学び、実践する場が必要です。当社は1969年にオペレータ研修センターを開設して以来、約250回全国各地からのべ5,200名を越えるお客様をお招きして研修を行ってまいりました。プラント運転を支援するサステナブルな活動として自負しております。

海外においても、中国現地法人では、オペレータ研修センターを開講、次はタイでも同様の取り組みをスタートさせる予定です。プラント運転を支援するサステナブルな活動であるとともに、日工ブランドの認知度アップにも期待しています。

Q サステナビリティ基本方針にある「社会に対する責任」において、ここ数年で人的資本の強化を推進しています。2023年4月から報酬体制も変更しましたが、ここまでの成果と課題を教えてください。

◆ 外国人従業員数の推移



ここ数年、当社は新卒だけでなく、キャリア採用や海外人材の採用を通じて、人的資本の強化に取り組んできました。人材戦略は2030年を見据えて、長期的な視点で進めています。2022～2024年度にかけて、海外人材の採用を積極的に行いましたが、技術系人材の獲得には課題が残っています。海外人材が社内に増えることで、言葉だけでなくグローバルな視点が浸透し、他の社員の刺激になれば良いと考えています。また、新たに導入した人事制度では、マネージャーが年4回の1on1ミーティングを通じて、部下のサポートや目標管理を行っています。これは人事評価より目標設定や実行、リプランのプロセス確認に重きを置いています。新たな取り組みなので試行錯誤の途中ではありますが、若手社員からは、このミーティングに一定の評価を得ています。今後は、1on1ミーティングのガイドラインを整備し、マネージャーの負担軽減を図りたいと考えています。

Q サステナビリティ基本方針の「地球環境に対する責任」において、今後への取り組みと期待される効果をお願いします。

脱炭素経済に向けて、当社では水素バーナに加えて、アンモニアやバイオ燃料といった代替燃料の活用に取り組んでいます。これは大学や他業種との協業を含めて幅広く、全方位で行っています。また、CO₂削減が期待できる中温化アスファルト合材が東京都で認められ、その事例が他府県にも広がり、当社のフォームド・アスファルト製造装置は大きな成果を上げることができました。

さらに、温度低下を防ぐことで合材運搬距離を伸ばすことのできる合材保温ボックスにも期待しています。寒冷の北海道で試験施工に参加させていただき保温性と品質維持の効果が実証されました。カーボンニュートラルや資源循環に関連する分野は当社が特に注力するべき領域と考えており、今後さらに強化していく予定です。



Q 最後に、サステナビリティ戦略で将来の目指す姿をお願いします。

当社は1919年の創業から105年を迎え、長い歴史の中で企業自体がサステナブルな存在だと思っています。これまで当社を支えてきた先輩方の努力に感謝するとともに、次世代に向けてさらに良い形で引き継いでいく必要があります。これが当社の目指すサステナブルの姿です。現・中期経営計画では設備投資や人的資本を中心に経営資源を拡充してきましたが、次の中期経営計画では収益をしっかりと確保し、キャッシュを創出することが重要なテーマです。そのためには個々の製品力を強化するだけにとどまらず、当社ビジネスのエコシステム構築と推進に積極的に行動し、あきらめずに取り組む姿勢が求められます。この意思を常に持ち続け、邁進していくつもりです。