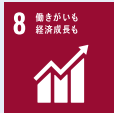


近年の外部環境の変化は、日エグループに様々な機会とリスクをもたらすと認識しています。具体的には、地政学リスクの増大やサプライチェーン不安定化等の「政治・経済分野」、カーボンニュートラルや資源循環、生物多様性等の「環境・エネルギー分野」、ダイバーシティ & エクイティ & インクルージョン (DE&I)、多様な働き方、社員エンゲージメント、人権や企業倫理への要請等の「社会分野」等への取り組みがサステナビリティ経営に欠かせないものとなっています。

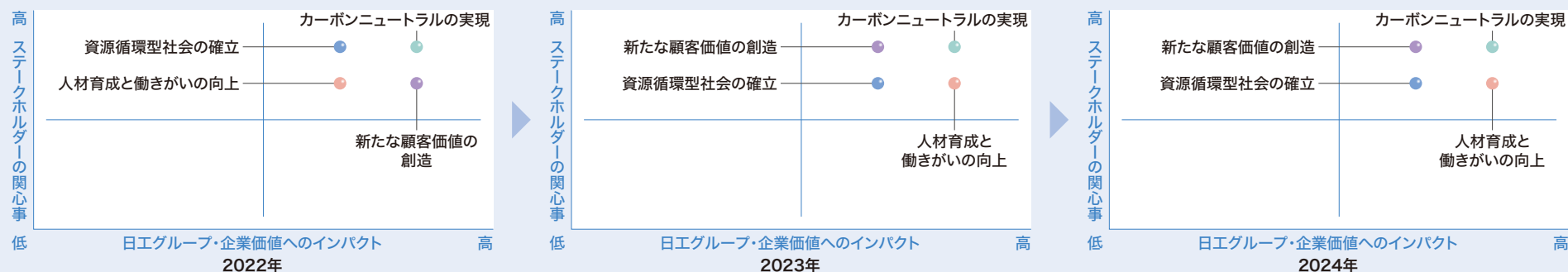
日エグループが目指す2030年ビジョンを達成するためには、こうした外部環境や業界環境の変化を的確に把握し、ここから抽出される様々な課題（マテリアリティ）を、ステークホルダーやサステナビリティへのインパクトも勘案しつつ解決し、我々の企業価値を最大化することが求められます。

日エグループは(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項目をマテリアリティに掲げています。ここで、(1)と(2)は社会のサステナビリティ、(3)と(4)は日エのサステナビリティに関連しますが、企業価値を向上させる上で、これらを経営で同期化させるサステナビリティトランスフォーメーションが重要と考えています。なお、2023年度のサステナビリティ委員会でマテリアリティの妥当性、企業価値に基づく位置付けを吟味し、2024年度のマテリアリティマップも2023年度を継続することに致しました。

◆ 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

		マテリアリティ	貢献するSDGs	ありたい姿と関連性
社会のサステナビリティ		カーボンニュートラルの実現	 	日本の合材工場からのCO ₂ 排出量（年間約115万トン）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、低炭素合材製造装置や燃料転換等様々な面でチャンスがあると考えています。
		資源循環型社会の確立		日エの保有する4つのコア技術は、今後到来する循環型社会の確立に必須の技術です。既に資源循環に大きく貢献しているアスファルト舗装材料、廃コンクリートのリサイクル装置等による土木材料の循環利用をさらに拡大させるとともに、今後求められるより質の高いリサイクルが可能な装置を提供してまいります。
日エのサステナビリティ		新たな顧客価値の創造	  	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等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等を進めていく必要があります。
		人材育成と働きがいの向上	 	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。

日エグループのマテリアリティマップ変化



KPI	2023年度実績	今後のアクションプラン	参照ページ
- CO₂排出量（スコープ1&2&3） 2030年度：50%減（2013年度比） 2050年度：実質ゼロ - 脱・低炭素関連製品売上高 2030年度：27億円 - アスファルト廃材の再資源化 - 石膏ボードの再資源化 - コンクリートスラッジの再資源化	- CO₂排出量：763,885t（スコープ1&2&3）2013年度比：42%減 - 中温化合材製造装置の実装拡大 - 水素燃料での合材製造テスト成功 - 脱・低炭素関連製品売上高：12億円 - コンクリートスラッジ再資源化プラントの実装化	- グループ全体でのグリーン電力化推進 - 脱炭素燃料燃焼技術の開発推進・提案強化 - 燃料供給先との協働による脱炭素燃料利用の仕組み化 - 資源リサイクルプラント実装推進（リピート案件の提案強化） - 廃コンクリートの再資源化（脱炭素原料化）への取り組み参画（CUCO等）	▶ P60、P65 ▶ P66
- DXによる新たな価値創造 - 定額制サービス受託件数	定額制サービス受託件数（累計）：39件	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。お客様の課題解決のためにDXやAI等を駆使した製品・サービスの開発は勿論、お客様の生産性向上やコストパフォーマンスへの貢献を目指したメンテナンスサービスの定額（サブスクリプション）契約を推進しています。	▶ P70
2030年度 - 女性管理職比率：7% 1名当たり研修時間と研修費用：10時間、5万円 - 育児休業取得率：女性100%、男性50%（2025年度） - 離職率：入社3年間7%	- 女性管理職比率：1.0% 1名当たり研修時間、研修費用：15.4時間、7.5万円 - 育児休業取得率：女性100%、男性42.9% - 離職率（入社3年間）：10.3%	- 社員の声を拾い上げ、より快適に働けるよう社員のエンゲージメント、働きやすさの向上を目指します。 - 社員個人個人が積極的に自らが学びたい分野を選んで学習できるようにeラーニングを取り入れ、社員の知識の向上、リスクリングができる環境を整えます。 - 今後も積極的に外国籍社員を採用していきます。 - 社員の事情に合わせたフレキシブルな働き方ができるような制度構築を目指します。	▶ P72、P74