

Top Message

人づくりこそ

企業成長の礎

代表取締役社長執行役員 山中康宏



Profile

1983年4月 ダイダン株式会社 入社
 2017年4月 同社 執行役員 営業本部長
 2017年7月 同社 上席執行役員 営業本部長
 2020年4月 同社 常務執行役員 東日本事業部長 東京本社代表
 2020年6月 同社 取締役 常務執行役員 東日本事業部長 東京本社代表
 2021年4月 同社 取締役 専務執行役員 東日本事業部長 東京本社代表
 2024年4月 同社 代表取締役社長執行役員(現任)

社長就任にあたって

「企業理念」の制定

2024年4月に代表取締役社長に就任いたしました。創業以来120年以上にわたり幾多の荒波を乗り越えてきた先達から渡されたバトンの重みに身の引き締まる思いです。これまで築かれてきた経営基盤をより強化するとともに、これからの時代に必要とされる技術力を備え、力強い成長を続ける企業へとさらに進化するよう全力で精進してまいります。

就任に先立ち、当社の目指す方向性を企業理念『地球と社会と私たちの未来に、安全・快適・信頼の空間価値を届ける』として発表いたしました。

これまで『総合設備工事から『空間価値創造』企業へ』というスローガンを発信してまいりましたが、その目指すところをより明確にいたしました。“空間価値”とは、建物内の空間は、床や壁によって区切られた単なる空間

ではなく、空調・照明・衛生設備等の建築設備によって、はじめて人が集う空間やモノを生産する空間としての“価値”を持ちます。“空間価値”とは、社会やお客さまが本質的、潜在的に求めている「価値」のある「空間」をいいます。

この企業理念には、私たちの設備が創り出す空間に集う人々には安全と快適を、また生産施設においては空間に要求される性能を高い信頼でお応えできる力を、いつの時代においても備えている企業でありたい、という志を表しました。そして常に未来を見据え、設備の省エネルギー化の推進により地球環境への負荷を低減し、さらに健康・安全で働きがいのある職場環境づくりと協力会社・サプライヤーとのパートナーシップ構築により提供する価値を高めることで、サステナブルな社会の構築に貢献していきたいという思いを込めております。

前中期経営計画 (FY2021-FY2023) の振り返り

前中期経営計画期間Phase1(2021~2023年度)は、長期ビジョンStage2030の第1期《整えるステージ》として位置づけ、主に国内外での基盤整備に取り組んでまいりました。

Phase1では、コロナ禍から経済状況が復活の途上にあり、一部の案件の計画が延期されるなど不安定な期間もありましたが、受注・完成工事高は増加基調で推移することができました。しかしサプライチェーンの分断や円安傾向、および人手不足により、資機材や外注費が高騰し、利益面では苦戦を強いられました。

そして、Phase1最終年度には、製造業の旺盛な設備投資により、大規模な半導体工場や車載用電池工場など、産業施設関連の大型プロジェクトの受注に至りました。また、資機材の高騰などを反映した適正な価格で受注できる傾向が現れてきました。これは建設市場において、設備工事に携わる企業の重要性が認識されたこと、また当社がPhase1で進めた産業施設を軸とした技術力向上などの施策や施工体制の整備など、各方面での企業努力が奏功した結果と考えております。

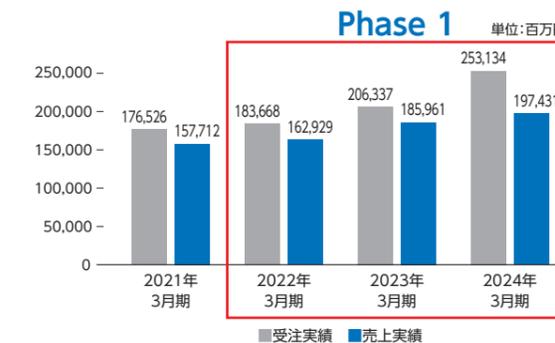
海外事業においても、事業拡大基調を継続することで

海外売上高は190億円に達し、全社売上高の約9%超となりました。またシンガポールでは現地の設備工事会社を持分法適用会社とするなど、海外でも将来の成長を目指した事業基盤強化を進めております。

しかし、このように業績が概ね堅調に推移した反面、投資家から当社への成長期待の顕れでもあるPBRは、長らく1.0に届かない状況が続いておりました。これに対処するため、株式分割や当社株式の売出しなどにより流動性を高めることで、当社株式へ投資いただきやすい環境整備を進めると同時に、当社の施策や取り組みについて積極的な情報開示を進めてまいりました。その効果もあり、Phase1終了時の2024年3月末時点で、PBRは1.14と1.0倍を超える状況となりました。

Phase1最終年度2023年度の業績は、計画期間当初に目標とした連結売上高2,000億円をほぼ達成し、受注工事高も過去最高に迫る2,500億円に達しました。また営業利益は当初目標としていた100億円を超え、ROEも10%に達しました。Phase1はほぼ計画通り進捗したと考えております。

■受注高・売上高実績



■営業利益・営業利益率実績



新中期経営計画について

「個人がより活躍できる会社へ」

当社を取り巻く事業環境、および対処すべき課題は大きく変化しております。引き続き、資機材費の上昇圧力は高く、また人手不足とともに時間外労働時間規制から、工程遅れや人件費の高騰が懸念されます。

この度発表した新中期経営計画Phase2は、《磨くステージ》と位置づけており、Phase1にて進めた施策や取り組みを、この間の事業環境の変化も踏まえてさらに推進いたします。

Phase2における経営方針を「人材戦略を基盤とした人づくりの実現により企業価値を高める」と決めました。企業価値向上に向けては、収益力・投資効率・財務・社員エンゲージメント・企業ブランド構築などの面から取り組みを進めますが、いずれも根底には、社員一人ひとりの意欲・努力と、社員間・部門間のコミュニケーションの充実が必要と考えます。個人の力が伸びることで仕事に誇りとやりがいを感じられ、またコミュニケーションが活発化することで、より仕事を進めやすくなります。

企業価値向上へのさまざまな取り組みには、社員一人ひとりの能力向上と活躍、そして充実感・幸福感が前提にあると考えています。

この経営方針に向けて「働きがい・働きやすさ・採用強化・人材育成」の4つの視点を柱に人材戦略を進めていきます。仕事・会社に対する価値観も多様化していますが、当社のビジョンや価値観に共感いただける人材の採用を強化するとともに、より実践的な研修制度の構築、ローテーション制度の導入などを進め、社員の能力向上・キャリア形成、エンゲージメントの向上を図ってまいります。

― 業績目標および株主還元方針 ―

前中期経営計画期間・Phase1において、1,500億円台の売上高は3年間で約2,000億円となりました。そして、新しい中期経営計画では初年度に2,500億円へと大幅な伸長を図ります。この一段アップした事業規模を継続し、またそれに対応した組織固めを行うことを2024年度、2025年度の位置づけとしております。そして中期経営計画最終年度にあたる2026年度は連結で売上高2,600億円、営業利益160億円へと拡大し、次期中期経営計画および長期ビジョンの達成に向け成長を加速させていく所存です。

■ 中期経営計画業績目標



当社は、配当による株主への利益還元を経営上の最重要施策と考えております。中期経営計画の財務戦略に示します通り、株主へのさらなる利益還元と安定配当を進めるため、2024年度より“配当性向40%以上かつDOE4.0%下限”を新たな配当方針といたしました。

― 働き方改革に向けて ―

建設業においても時間外労働時間の上限規制が2024年4月より適用されました。当社でも長時間労働の是正に向けた取り組みを全社プロジェクトとして進めてきてお

り、働き方改革タスクフォースを組成し社内ヒアリングや検討を経て施策が提言されました。例えば「現場サポート部門」の創設や、「オフサイト加工施設」で配管プレハブ加工や機器廻りのユニット化を行い、現場では極力、時間と手間のかかる作業を抑制する、などの提案について既に実行しております。また、DXを活用した生産性向上への取り組みや投資も継続しています。その他にも「1時間でも早く帰る」ことを目指して、タスクフォースではさまざまな好事例を集め、社内を展開しております。

― 価値創造に向けたマテリアリティの解決 ―

当社が長期的に事業を継続していくうえで、環境や社会の持続可能性に貢献することは責任ある企業として不可欠であるとの認識のもと、環境・社会に関連する経営上の重要な課題をマテリアリティとして特定しております。中期経営計画に合わせ、事業環境の変化、お客様の声、有識者意見をもとに見直し、Phase2でのマテリアリティは次の6つといたしました。

1. カーボンニュートラルへの貢献
2. 働きがいのある職場環境の実現
3. 人材育成と業務革新による生産性向上
4. サステナブルな社会に寄与する新規事業の推進
5. 協力的なサプライヤーとのパートナーシップ構築
6. コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの強化

「カーボンニュートラルへの貢献」に対しては、自社事業による温室効果ガス排出量の削減に努めるとともに、建物のZEB(net Zero Energy Building)化で貢献します。ZEBとは、空調や照明などの建築設備の「省エネルギー」と、太陽光発電や地中熱など「再生可能エネルギー」を組み合わせる、年間消費エネルギーが±0以下(使用エネルギー ≤ 創出したエネルギー)となる建物です。当社はZEBの開発にいち早く取り組んでおり、自社建物のZEB化などを通じて蓄積したノウハウを生かしてZEBの普及を図ってまいります。

そして、「働きがいのある職場環境の実現」および「人材育成と業務革新による生産性向上」については、前述しました人づくり、働き方改革を推進してまいります。

「サステナブルな社会に寄与する新規事業の推進」は、再生医療分野とフィルタ再生に関する事業の推進です。難治性・希少疾患治療に期待される再生医療に対し、当社のバイオクリーンの開発力を活かしてローコストな製造環境を提供するとともに、医薬品の受託製造にも取り組み、再生医療の産業化に寄与していきたいと

考えています。フィルタ再生は、超臨界CO₂を用いて半導体製造装置に使われる特殊なエアフィルタを洗浄再生する技術で、廃棄物削減につながる注目の事業になると考えております。

「協力的なサプライヤーとのパートナーシップ構築」においては、社会的責任を果たしサプライチェーン全体で企業価値向上を目指して定めている「お取引先様行動指針」の浸透を図るとともに、十分な協議を行い条件の改善を進めることで、連携のさらなる強化と共存共栄を目指してまいります。

「コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの強

ステークホルダーの皆さまへ

2023年1月に判明いたしました、当社元従業員らによる不正行為につきまして、ステークホルダーの皆さまには大変なご心配とご迷惑をお掛けしたことを、改めてお詫び申し上げます。

現在、2023年5月に公表いたしました再発防止策を着実に実施しております。こうした取り組みを全社一丸となり、継続的に実施することで、企業文化そのものを変革することが、真に実効性のある再発防止につながるものと考えております。

化」では、株主の権利の保護、取締役会の運営、株主等との対話、サステナビリティを巡る課題など、当社の考え方を体系的に示した「ダイダコンコーポレート・ガバナンス指針」にもとづき、より実効性の高いコーポレート・ガバナンスの実現を目指し、継続的にその強化と改善に取り組んでまいります。さらに、マテリアリティにコンプライアンスを加えることで、企業理念の実現と公平・公正な文化の確立のため、弛まぬ努力と改革を推進してまいります。

私が特に重視していることは、従業員に未来志向で挑戦し成長できる機会を創ること、すなわち「自信と誇りを持って空間価値を創造できる人づくり」であります。この人づくりにより、当社がいつの時代にも安心・快適・信頼の空間価値を提供できる企業であり続け、そして、事業の成長をはかり、企業価値を高めることに邁進してまいります。ステークホルダーの皆さまには、引き続きご支援、ご協力を賜りたくお願い申し上げます。

