

企業名： ダイフク

レポート名： ダイフクレポート 2022

1. この会社が目指している将来の姿が理解できるか

ダイフクグループは、「モノを動かし、心を動かす。」という経営理念のもと、マテリアルハンドリング技術を提供することによって、社会の変化に対応し、新たな価値を提供していくことを目指している。そのために、中期経営計画「Value Transformation 2023」を策定し、受注高・売上高ともに過去最高を更新することを目指している。さらに、持続可能な成長を重視し、CSR 活動を強化していることや環境への配慮を行っていることから、社会に貢献できる製品・システムを創出する取り組みも行っている。イノベーションにも力を入れ、生産管理システムの構築や新規事業の模索を行うことで、競争優位性を高めている。また、連結子会社の株式会社コンテックを取得するなど、事業の多角化や連携を進めることで、成長に不可欠な技術や顧客基盤の拡大にも取り組んでいる。

これらの情報によって、ダイフクグループは持続的な成長を目指し、社会のニーズに対応するために積極的な取り組みを行っていることが分かる。目標達成に向けて従業員の力を引き出す経営を進める姿勢や、環境に配慮した取り組みなど、将来的な姿を描くための基盤を築いていると言える。

2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか

ダイフクグループは、各事業ごとに再編して以降、お客様のニーズに応えるソリューションを提供すると同時に、生産・調達体制を強化し、収益性の向上を目指している。例えば、イントラロジスティクス事業では、北米の受注と売上が好調に推移しており、特に小売・流通業の EC 向け投資活発化により需要が高まっている。また、2020 年に稼働を開始した新工場は生産効率・内製比率の向上に成功し、収益性が改善している。クリーンルーム事業では、世界的な半導体不足と米国政府の国内投資促進方針により、お客様の投資意欲が盛んである。この市場での需要に対応するため、新規設備投資が続くと見込んでいる。同時に、採算管理を強化し、過去の納入実績を活かしてお客様との連携を強化し、ビジネス機会を確保していく計画だ。こうした市場動向を把握し、お客様との信頼関係を築くことで、競合他社に対して差別化を図り、市場での存在感を高めることができると考えられる。また、オートモーティブ事業では、2022 年に入り電気自動車へのシフトを中心に投資が再開し始め、引き合いが活発化している。この動向を大きなビジネス機会と捉え、受注につなげり、市場でのシェアを拡大することが競争優位性の向上につながると言える。

3. その競争優位性に持続性があるかどうか理解できるか

その競争優位性に持続性を持っていると言える。まずは、顧客ニーズへの対応である。ダイフクグループは再編成を行い、各事業がお客様のニーズに応えるソリューションを提供している。特に、イントラロジスティクス事業では、北米の受注と売上が好調に推移してい

るとの報告がある。小売・流通業の EC 向け投資が活発化しているため、需要が増加していることだ。また、新工場の稼働により、インフラロジスティクス事業において生産効率・内製比率が向上し、収益性の改善に成功している。クリーンルーム事業でも、世界的な半導体不足と米国政府の国内投資促進方針により、需要が高まっている見込みがある。新規設備投資を続けながら採算管理を強化し、収益性を向上させる計画があることが示されている。さらに、新たな成長機会を追求して、オートモーティブ事業では、2022 年に入り電気自動車へのシフトに対応するための投資が再開し始め、引き合いが活発化している。これを大きなビジネス機会と見なし、受注を増やし、市場でのシェアを拡大することができるだろう。以上の要素から、ダイフクグループは競争優位性を持続させるための取り組みを進めている。

4. この会社で自身の人的資本の価値向上を達成できると思うか

ダイフクはグローバル展開を維持・発展させるために、グローバル人材としての価値向上に注力しており、その取り組みによりグローバル人材の成長と発展が期待されると考える。例えば、「Daifuku North America リーダーシップアカデミー」を開講しており、全従業員が対象で、特別カリキュラムを受講する 24 人の選抜された従業員が、実務・技能のスキル向上だけでなく、リーダーシップ理論に基づいたマネジメント視点での講座を提供されている。これにより、従業員のリーダーシップ能力を向上させ、組織全体の効果的な運営に貢献できる可能性がある。また、Daifuku グループは個人の努力、実力が反映されるよう、人事制度の見直しを検討している。このような取り組みにより、従業員の意欲を高め、成果を適切に評価する制度を構築し、能力を最大限に発揮できる環境を整備していると考えられる。さらに、上海に設立した「大福中国トレーニングセンター」は、安全意識の向上やサービス人員の早期育成とスキルアップを図ることだ。これらの取り組みを考慮すると、Daifuku グループは人的資本の価値向上に積極的に取り組んでおり、従業員の能力向上とモチベーションの向上を図っていると言える。それにより、個々の従業員がより成果を上げることができ、結果として組織全体のパフォーマンスを向上させることが期待される。

5. 報告書のよかった点はどこか、どのような改善余地があるか

よかった点としては、具体的な事業戦略と取り組みが明確に示されていることだ。ダイフクグループが各事業において採っている戦略と、それに基づく具体的な取り組みが詳細に記載されている。インフラロジスティクス、クリーンルーム、オートモーティブなど各事業の市場動向や投資戦略が明確に示されている点が良かったと思う。報告書では、ダイフクグループが「良い品、安く、早く」を原点としており、「Value Transformation by 'Excellent Quality, Best Price, Quick Delivery'」というスローガンを掲げていることが明確に述べられている。このような明確な戦略が、読者に対して企業のビジョンや方針を伝える上で非常に好ましいと思う。改善余地としては、リーダーシップアカデミーや中国トレーニングセンターの評価である。これらの取り組みの効果について具体的な成果や評価を加えることで、人材育成の取り組みがどのような成果をもたらしているのかがわかりやすくなる。