

企業名：ダイダン株式会社

レポート名：ダイダンレポートの考察

1. この会社が目指す姿が理解できるか

まず大きな経営理念として「総合設備工事業者として常に新たな価値の創造に挑戦し、より良い地球環境の実現と社会の発展に貢献する」を掲げている。

サステナビリティ

サステナビリティに関連した目指す姿は3ページに記されてある。1,光と空気と水を生かす環境負荷低減技術で、人々に快適な空間を提供しつつ、地球環境保全に貢献する。2,すべての人の人権と個性を尊重した企業風土を醸成し、一人ひとりの多様性を重視した経営を推進する。3,コンプライアンスを徹底するとともに、コーポレート・ガバナンス体制の継続的な強化を図る。4,ステークホルダーとの双方向の対話を通じて、社会からの期待や要請に対応し、強固な信頼関係の構築を目指す。5,本方針をグループ会社および協力会社とも共有し、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを一体となって推進する。

また、「光と空気と水を生かす」という文は3ページの中において最も大きい文字で目立つように書かれていることから、これが一番大事な目標だと考えられる。

また、証券アナリストの水谷氏との対談において、業界内での立ち位置や社内の側面からも目指す姿を読み取ることができる。

業界内の立ち位置

「3年で売り上げ2000億円、営業利益100億円を達成して、業界のトップグループに確固とした位置を占めたい」と述べられている。

社内

社長が目指したい企業像の最初に来るのは社員の幸せである。どんなに素晴らしい理想を掲げて方向性を示し、組織を整えたとしても社員がそれに共感して主体的に活動してくれない限り、結果は何も出てこないという考えのもと、社員の幸せを目指している。

上記と被る内容もあるが、事業活動と密に関連した目指す姿については次のように述べられている。

1,光と空気と水をエンジニアリングで磨き、空間の新たな価値を提供し続ける企業グループを目指す。2,新しい技術と高い専門性で、豊かでサステナブルな社会の実現に貢献し続ける企業グループを目指す。3,人づくりを通して組織の価値を高め、全てのステークホルダーに信頼され続ける企業グループを目指す。

このように、大きな経営理念とそれに付属していくつかの面から見た目指す姿が書かれて

あり、理解しやすいと考えられる。

2. この会社の競争優位性が理解できるか

このダイダンレポートを読み、ダイダンがどのような目標をもってどのような事業を行っているかということについてはよく理解できたが、競争優位性については理解できたとは言い難い。ここが競争優位性なのではないかと確信をもって理解できたのは二点である。

一つ目は中小企業のビルの ZEB 化などの工事实績を積み重ねると同時に、運用面での知見も蓄え続けているという点だ。ダイダンの競合他社である高砂熱学工業や、大気社、新日本空調株式会社に比べダイダンは創立が早く、積み重ねは大きいと考えられる。また建設面だけでなく運用面での知見も蓄えているという点からも競争優位な点だといえる。二つ目はカーボンニュートラル賞を受賞している点だ。カーボンニュートラル賞は、一般社団法人建築設備技術者協会が地球環境問題に対する建築設備技術者の活動にインセンティブを与えることを目指して実施しており、カーボンニュートラル社会の実現に向けた建築物、建築設備に係る優れた業績を表彰している。この賞を受賞していることは、客観的に見てもダイダンが環境に配慮した事業活動を行っていることを示すことを意味するため、競争優位な点と理解できる。

このほかの事業内容などはこの業界に詳しくない私からすると、すごいことをやっていそうな上、とても環境に配慮していそうだと感じられたが、それがどの会社でもできることなのか、ダイダンしかできないことなのかがよくわからなかった。

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

研究開発

23 ページに現在行われている研究の内容が書かれており、省エネルギーで、かつ明るく感じる空間の構築を目指しているほか、省エネルギーとワーカーの快適性の両立するオフィス環境の提供に努めるなど、環境に配慮した研究が行われており、これらの研究が他社に負けじと実用化されれば、競争優位性が持続すると考えられる。

社員

社員を大事にしているという面も持続性につながると考えられる。社員は大事にされていればいるほど、会社のために貢献しようと思うはずだからだ。

上記の、この会社の目指す姿においても触れたが、社長は証券アナリスト水谷氏との対談の中で、社員の幸せを一番に目指すと述べている。そして、43 ページにおいても「『人』は最大の資産である」という考えのもと人材育成をしていると書かれている。これらのことからダイダンは社員をとっても大事にしていると考えられる。実際、経済産業省が実施する特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度である健康経営有料法人 2021 認定を取得しており、従業員の健康を大事にしていることが客観的にも認められている。

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

環境への意識

ダイダンレポートを読んで一番思ったことはダイダンはとても環境に配慮しているということだ。「脱炭素社会への貢献」をマテリアリティと位置づけてさまざまな取り組みをしており、この会社に就職したら、社内の環境への意識に促されて私も環境への意識が向上すると思う。環境への意識は直接儲けにつながることはないが、脱炭素が叫ばれる今の世の中では一つの価値となると考えられる。

チャレンジ精神

「チャレンジさせて結果を出していく」という社風で、実際に作業服のデザイン一新プロジェクトを社員中心に進めるなど社員が積極的になれる空気感があるため、私も何かにチャレンジするときのハードルが低くなりいろいろな挑戦をして経験を積むことができ、それは自分の価値向上につながると考えられる。

5. 報告書にはどのような改善余地があるか

主催を書く

何かの賞を受賞したことや、何かの認証をうけたことを記すときは、どこが実施している賞なのか、どこからの認証なのかも書いた方がよいと思う。それが書いてないとどのくらいすごいことなのか伝わってこず、「なんかすごそう??」くらいにしか感じられない。

悪い面をもっと書く

ダイダンレポートは自分の会社のことを自分で書いているのだからよく見せようとしているのではないかという感情が読み手に生じる。私も読んでいて、すごいと思う話ばかりで良い面しか書かれていないのではないかと感じた。絶対にうまくいっていない面があるはずなので、そこまできちんと書いた方が逆に信用が増すと思う。

他と比べる

同業他社と比べた情報をのせたほうが良い。自社がやっていることをたくさん述べてもそれがどれだけすごいことなのかわからない。その業界のことをよくわかっている人が読む分には今のままでよいが、あまり知らない人からすると指標がないため、なにが競争優位な点なのか判断できない。

具体的に書く

もっと具体的な例を書くべきだと思う。例えば44ページの社員研修についての話では、「社員一人ひとりの経験や熟練度に応じた多角的な教育制度を用意し、」と書いてあるが、このようなことは正直だれでも書くことができると思う。もっと具体例を入れて実際にこのようなことをやっています、というように主張しないと伝わらない。