

企業名：日比谷総合設備

レポート名：コーポレートレポート 2021

1. この会社が目指す姿が理解できるか

日比谷総合設備株式会社（以下、日比谷総合設備）はこの統合報告書において、第7次中期経営計画を掲げ、基本戦略を営業、技術、人財、ガバナンスの4部門に分けて提示したうえで、メイン事業の収益力強化と企業価値の向上、持続可能な社会の実現に貢献する企業としての目標を定めている。それに加えて、ステークホルダーとの関係を重要視し、顧客のニーズへの対応、株主への適切な情報開示、従業員への充実した職場環境の提供などを挙げている。これらの記載から、ステークホルダーとの盤石な関係を基礎として活動し、その上で環境に悪影響の少ない設備への投資を積極的に行っていくという将来像が理解できる。

2. この会社の競争優位性が理解できるか

コア事業の収益性の強化については、NTTグループによる設備関連業務で培った品質と信頼により、多くのリピートオーダーを獲得しているとの記述が確認できた。同業他社とのコスト競争が激化している中で、このようにコスト削減につながるノウハウの蓄積することは、大きな競争優位性の1つであると言ってよいと考える。

ところが、その他競争優位性を理解できるものは見つからなかった。持続可能な社会の実現に貢献するために様々な政策を打ち出していることはよく理解できるものの、それが業界内での競争優位性につながるかどうかは明確でない。

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

前述のコスト削減のノウハウは、NTTファシリティーズ株式会社やその他の企業との共同開発により実現されたものであり、NTTグループに限らず他社との連携強化によって経験や技術を蓄積すること自体は十分に持続性があると考えられる。しかし、業績が悪化したり、他社との連携が薄れたときのことを考慮すれば、はっきりと持続性がある競争優位性であると結論づけることは難しいのではないかと考える。

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

日比谷総合設備では「多様な人財の活用」を掲げて、様々な制度、努力を統合報告書に記載している。例を挙げるとすれば、「社内研修制度の充実」、「経営層との対話会」、「女性活躍推進」などがある。社内研修においては、スキルアップ研修、メンタルトレーニング研修、異業種交流会などが行われている。私は、社内研修制度の充実、新入

社員がその価値を向上させるために必須であると考えている。いくら優秀な新入社員であっても、初めから効率よく働くことは難しい。社内研修が充実していることによって、新入社員は安心して自らのスキルを向上させ、企業に対して還元することができるのである。さらに、経営層との対話会が開催されるという情報もよい印象を与える。経営者と社員が活発なコミュニケーションを図ることによって、企業全体としての一体感を生むことが可能となり、社員のモチベーション向上につながるのではないかと感じる。

また、私自身は女性ではないものの、女性活躍推進の政策は、女性社員同士のコミュニティを形成し、気軽に相談できる環境を構築することによって、今後のキャリアを考えるきっかけを与えることができ、女性社員のスキル向上に大きく寄与すると考えられる。

5. 報告書にはどのような改善余地があるか

この統合報告書に不足していると感じたのは、競争優位性の明示である。同業他社のデータや政策を提示するのは難しいことであるが、自社に特有で他社にはない政策、さらにはその効果を詳細な数値データを用いて提示することで、見る側としても企業の優位性ないしその持続可能性について考えることがより容易になるのではないかと感じた。

以上