

企業名： 株式会社エイチーム

レポート名： Ateam Value Report 2021

1. この会社が目指す姿が理解できるか

統合報告書の3ページで端的に表された、「みんなで幸せになれる会社にする事」、「今から100年続く会社にする事」というエイチームの経営理念は、幸せの、「みんなから必要とされる存在である事」、「金銭的に裕福である事」、「幸せにしたい人を幸せにできる事」という定義も含めて少し漠然としているという印象を持ったが、これによってエイチームが目指す長期的な目標は理解することができる。しかし、エイチームが短期・中期的に目指す姿を示す会社の方向性は、あいまいな印象を受けた。あくまで既存の事業内で更なるシェアを獲得して利益の増大を目指していくことと、「100年続く会社」の土台を作るためにM&Aにより業容を多角化することで安定的な会社経営を目指していくことが並行されて記述されているように感じ、どちらにより注力していくのかがわからなかったからである。

2. この会社の競争優位性が理解できるか

会社の競争優位性をその会社が社会に提供している価値であると見做すと、事業によっては競争優位性がわかりにくい箇所があった。例えば、ゲームなどのエンターテインメント事業で利益をあげている場合は、そのゲームの内容によって明確に他と差別化ができており、したがって競争優位性があることがわかる。しかし、ライフスタイルサポート事業においては他社との比較がなされている箇所が少なく、消費者がそのウェブサービスに本当に価値を感じているのかどうかのわかりにくかった。これでは、例えば株式会社エイチームのサービスが世の中からなくなった場合に、他社のサービスで完全に代替できてしまう可能性を払拭できていないと考える。

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

エイチームの事業すべてに競争優位性の存在を認めるのであれば、全体的にその優位性を持続させるための人材、体制が整っていることはAteam Value Report 2021で理解することができた。例えば、これまで培ってきたウェブサービスのノウハウを蓄積していることや、多角化により一定の安定した経営基盤が既に存在していることなどである。また、成功の見込みが薄くなった事業からの前向きな撤退の戦略についても、これによって他の事業の競争優位性を持続できる可能性があることが理解できる。しかし、これも個別のセグメントについて見ると、競争優位性を持続させるための資産についての説明が十分になされていないセグメントがあると感じた。

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

この観点については、「人材育成」の項目を中心として Ateam Value Report 2021 内で詳細に述べられており、エイチームに入社すれば、自らの人的資本の価値を向上させることができる環境、制度が整っていることが理解できた。特に、「リーダー座談会」でも言及されていたチームラーニングは、多様な人材を取り入れているエイチームならではの取り組みであり、非常に魅力的で、新たな知見を得て成長できるチャンスになるだろう。他にも、リーダー座談会で述べられていたように、エイチームが自ら発信できるような環境を作り出しているのであれば、それは自身の人的資本の価値向上に寄与することになると考えられる。

5. 報告書にはどのような改善余地があるか

まず、「この会社が目指す姿が理解できるか」の観点で述べたように、あいまいであるエイチームが短期・中期的に「目指すべき姿」を明確化できる余地がある。短期・中期的経営方針の明確化は、新卒社会人に会社の目標を端的に理解してもらえるだけでなく、目的の明確化に伴う社員のモチベーションの向上につながることも予想される。

更に、上述の2つ目の観点である「この会社の競争優位性が理解できるか」で述べたように、特定の事業での競争優位性の有無についてまだ理解できない場合があり、これは問題である。そのため、ここで明確に、特定の事業においても競争優位性が存在していることを示しておく必要があり、それゆえにまだエイチームの統合報告書には改善の余地があると言える。

例えば、消費者が特定のサービスに価値を感じているかどうかの指標として、リーダー座談会でも言及があった「シェアの割合」を用いる方法が考えられる。エイチームがライフスタイルサポート事業においてニッチなセグメントを選択したり、その事業への他社の参入障壁を高めることを戦略に組み込んだりしていることから、このライフスタイルサポート事業のうちの各事業領域においてエイチームは比較的高いシェア率を保有していることが予想される。このシェア率を記載すれば、エイチームがライフスタイルサポート事業でも競争優位性を持っていることを示すことができる。

この統合報告書は、シェア率の話題も含め、先ほどのチームラーニングの例でも、前半では制度の細かい部分や具体例には触れずに、後半のリーダー座談会で前に記載された制度が深掘されるという形をとっている。しかし、サービスのシェア率や制度の詳細など、新卒の社会人が気になっている情報は、事業や制度の紹介の場面で一度記述しておくべきであると考えられる。

また、上記3つ目の「その競争優位性に持続性があるかどうか理解できるか」の観点で言及したように、全体からの視点だけではなく、個別のセグメントについても、その事業が持つ独自の価値を持続させるための資産があるかどうか、あるとしたらどのような資産なの

かを詳細に、かつ明確に記載しておく必要があり、この点においても改善の余地があると考えられる。