

1. この会社が目指す姿が理解できるか

中期経営計画では事業の中核を担う二つの形態が示されている。全社戦略である「TG Universe」内の「Edge Enabler」（社名を前面に出さず、法人間や法人と消費者の境界でそのギャップを黒子として埋める事業）と「Unique Branded Service Provider」（三塚らブランドを掲げて独自のサービスを提供するビジネス）である。対照的な二つの事業に名前を付けて差別化することで、社内での事業の枠組みがわかりやすくなっている。

また、それぞれの事業での目標が明確に示されているため、この点では会社が目指す姿は分かりやすいものと言える。

さらに、中期経営戦略内の重要課題である「TG マテリアリティ」にも会社の目指す姿が見てとれる。以下は「TG マテリアリティ」から読み取れる会社の目指す姿である。

①「多様性の尊重と人財育成の推進」と②「ICTの徹底活用」は、全社戦略の中核となる「人×技術」のそれぞれに焦点を当てており、ティーガイアが高度な技術を持った人材育成を重要視していることがわかる。また、①に関しては、多様性を尊重した働き方支援として、女性活躍推進、育児支援、出征支援、障がい者支援、キャリア支援、柔軟な働き方の実現、LGBT対応など幅広く支援を行っており、社内の人材支援が図られ、D&Iの推進が図られていることも見受けられる。

③「Enabler パワーアップ」は「Edge Enabler」の強化が示され、④「新事業に挑戦する企業文化の醸成」では業界内でトップであることに慢心せずさらなる発展を目指していることがわかる。

⑤「顧客・取引先との協働による持続的な発展」と⑥「地域社会の一員として共通価値を創造」⑦「環境問題・気候変動への積極的な取り組み」では、ティーガイアがただ利益追求のみを目指す企業ではなく、社会貢献もするということがわかる。

また、⑤～⑦に加えて⑧「コーポレートガバナンスの高度化」があることで、この企業はESGへの取り組みに積極的で、長期的な発展を目指していることが見受けられる。

さらに、最も収益の上がっているモバイル事業を、通信事業者の戦略に左右されることから将来的に漸減するという成長戦略は、一つの事業に固執せずに多角的な視点から企業の利潤を安定化させようという意思が読み取れる。

以上より、統合計画書から読み取れるティーガイアの目指す姿は、企業の在り方を現代社会に適合するように柔軟に変化し、多様性を尊重しながらESGを用いて長期的な発展を狙うものであると思われる。

2. この会社の競争優位性が理解できるか

ティーガイアの戦略などに魅力的な面は多々あるが、他社と比較して優位性が図られるのはやはり業界のトップ企業としてのノウハウや顧客との関係ではないかと統合報告書から読み取った。また、QUO カード事業は国内での知名度も高く、各種ギフトカードがある中でも競争優位性は確保できるだろう。

さらに、子会社が多く様々なモバイル関連事業に対応可能であることも競争優位であると考え。様々なモバイル事業に対応できることで、企業のスマートデバイスの導入をティーガイア内で一括に行うことができるのは収益にも顧客との関係性の親密化にもつながるため、大きな強みであると言える。

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

トップ企業であることによる優位性については、2018 年度から 2020 年度にかけて顧客数が約 3700 社増えており、またコロナ禍の影響を受けたりリモートワーク、社内の ICT 化の風潮により今後も顧客数の増加が予想できる。この点はトップ企業としての強みを生かし顧客数の増加が見込まれるため、競争優位性に持続性があると言える。

QUO カード事業に関しては、既存の知名度に加えてデジタル化も図っており、これからのキャッシュレス経済に対応しているものと言える。ただし、昨今ではモバイルペイメント事業は数多く存在し、入出金の管理だけでなく友人などへの送金も手軽に行えるようになっている。そのため、ギフトカードとしての QUO カードの競争優位性を保つことは難しい可能性がある。

しかし子会社数の多さによる事業の一括管理は競争優位性を維持できると考える。先ほども述べたように様々な企業が ICT 化を推進している今、プランの提案から導入後の運用管理まで行えるティーガイアは顧客の不安に対応しやすく、信頼も得やすいと考える。中小企業などはいまだに ICT 化を十分に行えていない企業も多く、ティーガイアのソリューション事業は持続的な需要があると考え。

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

私はこの統合報告書を読んで、この会社では IT スキルの向上が達成できると感じた。人財育成に価値を置いているということで課題としてもプロフェッショナル人材の育成が置かれているため、会社としてもこの部分に力を入れていることが読み取れた。

しかし、研修を行うことや新人事制度を導入するなど、内容が不明確であるため、どのような IT スキルの向上が見込まれるかまでは詳細にわからなかった。社外用の報告書であるためそこまで詳しく記載する必要はないかもしれないが、人財を重要な財産とみなしているのならば人財育成がどのような手順で行われ、人事制度がどうなっていてどのように最適な人材配分が行われているかをステークホルダーに開示することも必要かもしれないと

感じた。

5. 報告書にはどのような改善余地があるか

1～4の内容で触れた改善点に加え、報告書の導入部について改善余地があるように感じた。社長メッセージで始まるのはとてもいいと思うのだが、メッセージ内に中期経営計画のコンセプトが多く盛り込まれており、文字だけではどの部分にどの計画が属しているかわかりにくい。この部分にコンセプトの所属部分などを簡単に図にしたものを導入すればより理解しやすい報告書になると感じた。導入部分にわかりやすい図解があると、そのあとの部分を読み進めるうえでも頭の中で分野の整理がつき理解度が上がると思われる。統合報告書をステークホルダーにしっかりと理解してもらうことは企業にとっても有益であるため、導入部分をより魅力的にするとより良いと感じた。