

企業名：セプテーニ・ホールディングス

レポート名：統合報告書 2021

1. この会社が目指す姿が理解できるか

セプテーニ・ホールディングスは、統合報告書において「10X」という文言を繰り返し用いている。これは2021年度に976億円であった売上高を2030年代に1兆円にするという目標を表す。この点において、セプテーニ・ホールディングスが目指す姿は単純明快かつインパクトある形で理解ができる。加えて、それを実現するための中期的経営方針が段階別に示されており、企業のこれからの事業展開が理解しやすいように説明されている。その中で各事業の強みや機会、課題について言及しているものの、抽象的な表現が多くやや理解しにくい印象を受けた。また、課題についてはそれらを列挙するだけでなく考える解決策についても、今後の戦略の段落に付随して言及することでより説得力が増すと考えられる。

2. この会社の競争優位性が理解できるか

セプテーニ・ホールディングスの競争優位性はコア・バリューである。コア・バリューとは、「当事者意識が高く起業家精神あふれる人材」と「豊富な人材データベースとテクノロジー」を指す。前者についてはセプテーニ・ホールディングスの創業以来、社会の変化とりわけインターネットの拡大に対応しながら、主体的に新たな事業を展開している。後者については、20年にわたって培われた人材データベースを活用して採用からオンボーディング、育成に至るまでの各段階においてHR (human resources) バリューチェーンを構築している。以上2点において、セプテーニ・ホールディングスの競争優位性は説明されている。一方で、19ページの当事者意識と起業家精神を育む理念の浸透の実践の部分において、「活躍予測モデル」を活用して将来性のある新入社員を採用することを試みていることは理解できたのに対して、成長を通じて根付いた固有の組織風土という表現が抽象的に感じられ、具体的なイメージが持てないと考えられる。

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

セプテーニ・ホールディングスでは、サステナビリティ委員会が大勢として整備されており、企業の競争優位性に持続性を持たせつつ、新たな優位性を生み出していくシステムが体系化されている。一方で、サステナビリティ重点テーマ①AI利活用による産業の発展と③ダイバーシティ&インクルージョンが矛盾していると考えられる。①のAI人事について20年以上にわたり蓄積した人材データを活用して行うとされているが、③のダイバーシティやインクルージョンといった考え方は比較的新しいものであるため、①と③を同時に

満たすことは難しいと考える。

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

セプテーニ・ホールディングスでは、採用からオンボーディング、育成にかけて HR バリューチェーンがあるため短期間で効率的に地震の人的資本を一定レベルまで向上させられると考えられる。加えて、AI 人事によって自分の適性に合わせた部署へ配置されることが期待できるため、効率的な価値の向上が見込まれる。一方で、これらのメリットは自分自身の隠された才能や可能性に気付く機会を減らすというデメリットになるとも考えられる。

5. 報告書にはどのような改善余地があるか

報告書の枚数が合計で66ページあり他社と比べても非常に長いため、より簡潔に企業の見えざる資産についてアピールすべきだと考える。