

企業名： 住友理工

レポート名： 統合報告書レポート

1. この会社が目指す姿が理解できるか

中長期的には「中期経営ビジョン(2022V)」の達成を目指しており、SDGs等の社会課題に対する解決策を技術革新によって達成することによる社会的価値の創造を行うことに加え、生産や事業活動による社会や地球環境への負荷をできるだけ軽減することでの公益価値の追求をし、かつ変化に柔軟に対応し過去の概念にとらわれない会社を作るという目標がありまとめると「世の中になくなくてはならない会社」として存続することが会社の目標である。私が思うに目指す姿に関しては、社会的価値の創造を行うという目標に関しては具体的な目標数値やSDGsの各項目に合致する製品の表が載っているなど非常に具体的で明瞭である。一方で環境変化への柔軟な対応に関しては「風土づくり」という抽象的な言葉に集約されており具体的な活動の例や将来の目標というものがいまいち掴めないため、住友理工が将来どのような職場環境であったりチームワークであったりを描いているのかの理解が難しい。また「世の中になくなくてはならない会社」として存続するという目標に関しては、非常に抽象的であり、社会や環境に気を配りながら現代市場にコミットした製品を作ることであると私は理解したが会社側の真意がどうかは書かれていないため曖昧であり様々な解釈が生まれてしまう危険性があると思う。

2. この会社の競争優位性が理解できるか

○競争優位性について

住友理工は1929年創業であるためその当時から蓄積され続けているものづくりのノウハウや技術、また人々の嗜好についての分析を用いて現代市場のニーズを的確に把握して事業展開を行い社会の期待に応じることができるような製品を作り出すことができるというのがこの会社の競争優位性であると統合報告書に書かれていおり、なおかつ私も過去の経験を応用して現在の消費者のニーズに合わせた商品が作れることが住友理工の競争優位性であると思う。この競争優位性をいかした例として製品の一つ挙げるなら「ファインシュライト™(図1)」である。これは住友理工の高断熱材作成の強みを生かしつつ新型コロナウイルス感染拡大に伴い社会からの需要が高



(図1)ファインシュライト¹

「ファインシュライト™」は住友理工のコアコンピタンスである高分子材料技術を応用して作られた塗布型の薄膜高断熱材。狭い空間や隙間にも設置できる上非常に軽量。この素材は新型コロナウイルスの定温保存やフードデリバリーの質向上のために使われることもある。

まることが予想される薄型の断熱材である。これは当社の競争優位性を存分に生かした製品であると言えよう。

○考察

私は当社の競争優位性は確かに理解できるしその成果として製品も出ている。しかし古くからの会社であることから過去の考えや製品への執着が起これ新製品開発への迅速な舵きりが少し難しいのではないかとも思うためこの点を競争優位性として上げることには少し違和感を覚えた。その点について統合報告書では「会社の風土を変えしなやかで強靱な組織体質にしていく必要がある」と説明されているが少々曖昧な説明となっており少しわかりづらいと思った。会社での仕事環境やチームワークは、世の中の期待に合わせた新製品の迅速な開発に対してとても重要であると私は考えるためこの組織体質についてのより具体的な説明を求める。

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

私は住友理工の競争優位性は比較的持続性が高いと考える。というのも住友理工では「住友事業精神」や「住友理工グループ経営理念」を軸に従業員や役員に対して「住友理工グループグローバルコンプライアンス行動指針」を行動規範として課している、これらにより、多くの従業員は会社にコミットしていると考えることができ非常に信用がおける。彼らはものづくりの伝統を守りつつ社会の変化に対する技術革新を通じた解決策を開発・生産することを期待するにたる信頼があると思う。しかし 2.でも触れたがチームワークや組織体質といった人的資本の用い方についての今後の展望が曖昧であるため将来の競争優位性の向上に関してはこちらからは予測できない状況にある。

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

住友理工では現在、変化に柔軟に対応することができる「仲間づくり」を加速し社会課題の解決に挑戦しているとある。またコロナ禍での業務改革においては 1 人の従業員が複数の加工工程を行えるように訓練を実施したとある。様々な工程を行き来したり、仲間との連携によって新しい製品を作り出したりするところは人間の多様性を重視しておりより良い製品を生み出したり加工過程における作業効率の向上などが期待できる。一方で統合報告書には具体的なチームでの製品開発状況や人材の育成方針/利用方法などが書かれておらず私の考えでは少し不安が残る。古くからある会社であるため信頼があるのは承知の上ではあるが、人的資本や人材の利用についての説明が抽象的でありわかりにくいところから本当に自分の人的資本を有効に利用してくれるのか、またその価値を向上させることができるのかというところにはどうしても疑問が残ってしまう。

5. 報告書にはどのような改善余地があるか

住友理工の統合報告書の内容は企業の中長期的な成長目標、特に企業の社会的価値の向上に関しては非常に具体的で明瞭な説明がなされていると私は思う。しかし一方で1~4においても共通することを述べてきたが人材や人的資本の利用方法、また「風土づくり」に関する具体的な目標がほとんどなく、あったとしても非常に抽象的で大きな目標となっており様々な疑問点が残るものとなっている。ゆえに、人的資本の具体的な利用方法やチームワーク向上のための具体的な対策や指針を明記することによりこの問題は解決すると私は考えている。また変化に柔軟に対応できるような「風土づくり」の具体的な内容もあまり明瞭ではなく少々分かりづらい。人間の多様性を有効に利用し製品開発や生産においてよりよく、より効率的に行うということは素晴らしい方針であると思うためにその具体的な内容を多くの人に発信することで会社の魅力を伝えるというのが良い考えだと私は思う。

参考文献（※画像やグラフなどの引用時には添字をつけてある）

1.住友理工 製品カタログ:ファインシュライト

[<https://www.sumitomoriko.co.jp/wordpress/wp-content/uploads/2021/04/n51910543.pdf>]

住友理工 統合報告書

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/5191/ir_material_for_fiscal_y4/106566/00.pdf]