

企業名：日本電気硝子株式会社

レポート名：日本電気硝子株式会社の理想と努力とは

1. この会社が目指す姿が理解できるか

日本電気硝子株式会社（以下、日本電気硝子）は、1990年頃から海外へ事業を広げ、売上高の80%以上を海外市場の売上高が占めている。また同社統合報告書内では目指すべき企業像として「世界一の特殊ガラスメーカー」を掲げているという。こうしたグローバルな活躍を目指すと同時に、SDGsに目を向けている。報告書内にバリューチェーンの各プロセスにおける正・負の影響をSDGsに基づき記載していることから、強い意識が見受けられる。以上より、私は日本電気硝子は技術力だけでなく社会貢献においても世界基準の企業を志しているのだと理解できる。

2. この会社の競争優位性が理解できるか

日本電気硝子の競争優位性を理解するために、同じく硝子産業を主軸とするAGC株式会社（以下、AGC）と比較する。AGCが建築用ガラスを主軸とするのに対し、日本電気硝子は電子・情報分野を主軸の硝子産業としている。ディスプレイ用硝子や電子デバイス用硝子が含まれる分野である。こうしてAGCとの直接の競争を避け、上記の「特殊ガラス」産業において競争優位性を持ち、PCやスマートフォンの製造に欠かせない重要性を持つと言える。また、同社はSDGsを初めとした社会貢献事業にも力を入れており、そうした世界的な動きに目を向け推進していることも競争優位性となりうる。

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

上記の競争優位性の持続性には、AGCや他硝子関連企業の電子・情報分野への本格的な事業拡大が懸念されるが、流通チャネルの確立や経験効果、人材等から持続性は十分にあると考えられる。ディスプレイ等の需要も持続すると考えられ、そうしたITの時代からも日本電気硝子の競争優位性は維持されるだろう。「特殊ガラス」の製造をメインに生き残ってきた日本電気硝子の経験効果や需要の確立、優秀な人材の存在はこれからも同社を支えていこう。

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

まず、人的資産には例えば転職したのちも活用が可能な汎用的な人的資産と、転職したら活用できない、例えばその会社独自の特殊な技術といった会社自体に帰属する特殊な人的資産の二種類がある。初めに、汎用的な人的資産について、日本電気硝子では社内研修を行うことで育成している。新入

社員研修に限らず、若手から中堅、50歳代まで研修を行っている。また会社のグローバルな活躍を目指す姿勢から、ビジネス英語研修なども行われており、汎用的な人的資産については十分な価値向上が見込める。特殊な人的資産については、日本電気硝子においては主に特殊ガラス製造のノウハウや、日本電気硝子の経営状態に対応した社会問題解決への姿勢等が当てはまるだろう。前者は製造に直結し、会社内における人的資産の価値向上が大きく期待できる。後者はこれからも重視されるとみられ、女性従業員や女性リーダー、障害者雇用等を推進する日本電気硝子において育成されることが期待できる。以上より、汎用的、特殊な人的資産の価値はともに向上が期待できる。

5. 報告書にはどのような改善余地があるか

会社全体として意識や目標、経過等が記載されているが、現場の工場や事務で働く従業員に対し注目されることがなかった。従業員に対し注目しているのは女性や障害者の雇用、有給や産休の取得率等、データとして管理されているものばかりであり、実際従業員がどのように働いているか、その働きがどのように会社の利益につながっているのかといった点が不明であった。そのため、実際に働いている従業員の声等も記載すれば、会社の実情をまとめた報告書としてよりよかったと考えられる。