

企業名： 日本軽金属ホールディング

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

同社はスローガンとして「チーム日軽金として異次元の素材メーカーへ」を掲げている。チーム日軽金とは、グループ各社あるいはその構成員の知識が有機的に結集することにより、さらに大きな相乗効果が生じることへの期待感のことであり、異次元の素材メーカーとは、顧客のニーズに対して、当社グループの「強み」を活かした高い付加価値と競争力を有する商品やサービスを生み出し、新しいニーズや市場の創造、独自の領域で勝負、するなど全く新しいタイプの会社あるいはグループのことであるという。だが、これは一般的な経営戦略にほかならず、同社の独自性が見受けられない。また、統合報告書内でこのスローガンは同社の将来像であると述べられていることを勘案すると、同社の将来像、すなわちこの会社が目指す姿は独自性がなく、一見して意味が把握しづらいため不明瞭に思われる。

また、同社はこのスローガン及び、経営理念、行動理念に基づき、5つの重要課題「地球環境の保護」「持続可能な価値提供」「従業員の幸せ」「責任ある調達・生産・供給」「企業倫理・統治」の解決を将来的に目指している。同社は「地球環境の保護」「持続可能な価値提供」の達成に向けた事業の展開を行っている。具体的には環境対応車への部品提供を通じた持続可能な社会の実現、地球環境の保護を行っている。「責任ある調達・生産・供給」や「企業倫理・統治」に関しても、統合報告書内でその解決を前提に価値創造の基盤が作成されている。「従業員の幸せ」に関しては、統合報告書の労務管理において、育児介護支援を通じた女性の社会進出のサポート、食堂の改装による働く活力やコミュニケーションの促進について触れられており、同社の将来的な課題の解決を実現する可能性があるかと推察される。しかしながら、「従業員の幸せ」は統合報告書の労務管理において直接的に述べられておらず、将来的な課題である「従業員の幸せ」の解決に限って言えば、これを前提に労務管理が実施されているかどうか判断できない。

2. この会社の競争優位性が理解できるか

統合報告書には同社の戦略についての記載がなく、競争優位性について直接的に理解できなかった。だが、統合報告書に記載された同社の歴史を見ると、アルミニウムの加工に関して長い歴史を持っていることがわかる。これは、同社の経験効果があることを意味しており、同社の競争優位性は高いといえる。

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

先に述べた通り、統合報告書には同社の戦略に関する記載がなかった。このため次善策と

して同社の財務状況から競争優位性の有無を考える。同社はアルミニウム業2位であり、業界シェアトップには UACJ がいるものの、同社の歴史による経験効果や、業界の参入障壁の高さを鑑みると競争優位性の持続性は高く保たれると考えられる。また、同社のスローガンには製品の差別化を図り、独自の価値を提供する趣旨が掲げられているため、差別化による競争優位性の確保も将来的に行われる可能性があると考えられる。

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

競合他社である UACJ の統合報告書には人材教育に関する記載が見られない点、同社の統合報告書には能力開発とその活用を通じて人的資本を最大化する人財育成についての記述がみられる点（具体的には、次世代経営陣や女性社員、エンジニア等を対象とした教育体制について記載されている）を踏まえると同社が企業のステークホルダーである将来世代に対して一定の価値を提供していることが分かった。しかし、これらの教育は他の企業においても同様に提供される機会があることに加えて、同社の統合報告書教育を通じて個々の価値向上を達成した人が具体的にはどのようなスキルを身に着けているのかという記載は見られず、不明瞭のままである。自身の人的資本の価値向上に関して、一定程度の期待はできるものの具体的な将来像の価値を見通せないことは、将来世代としてはあまり好ましく思えない。

5. 報告書にはどのような改善余地があるか

先に触れた通り、同社の将来像、すなわちスローガンはありふれたものであり、同社の独自性を感じられず、さらに一見して意味が把握しにくい。このため同社はスローガンとして独自性がありつつ、同社の目指す将来像を理解できるように、明快な言葉を用いるべきではないだろうか。

同社の解決する課題には、「従業員の幸せ」があるが、統合報告書内にはこれを押し量ることのできる基準が明確にされていない。すなわち、統合報告書では同社が女性の社会進出を目標に育児支援に力を入れていることについて触れられており、育児休暇を取得する社員の数が年々増えていることが分かるものの、それがどういった点で従業員にとって好ましいかわからないままである。また、「従業員の幸せ」は企業価値を高める要因であることを踏まえると、育児休暇を取得した従業員の声を把握すること、すなわち、調査を通じて育休取得者の満足度を明確にし、この結果を統合報告書に記載することで本来の企業価値の開示となり得るのではないだろうか。またこの議論は育休取得に対する満足度に限らず、食堂への満足度や教育システムへの満足度といった幅広い項目においても同様に当てはまると考えられる。

統合報告書において同社の戦略を直感的に把握することが難しかった。そこで、他社と比較した際の同社の強みについての説明を重点的に行う項を設けることで、同社の現状や将来性に対する見通しが明るくなり、同社の企業価値がより正当に評価されることに繋がる

のではないだろうか。