

企業名：昭和電線ホールディングス株式会社

レポート名：統合報告書について

1. この会社が目指す姿が理解できるか

この会社が目指す姿は理解できる。この会社が目指す姿は大きく分けて三つあり、そのどれもが今日の世界的風潮に合わせたものである。

一つ目は環境への配慮を進めるという指針である。この具体策として昭和電線は「2050年に環境負荷ゼロを目指す」という『Green Plan 2050』を掲げている。このプランの優れているところは、CO2の排出削減だけでなく、産業廃棄物の3Rにも取り組んでいるところである。

二つ目は女性活躍推進という目標である。管理職の女性職員を8%、課長職以上の割合を10%以上にするという具体的な数値を定めていることは、会社が女性活躍推進に取り組むやすいと思うが、女性管理職数があまり伸びていないという事実が統合報告書内の16ページのグラフから分かる。

三つ目はコーポレート・ガバナンス体制の改善である。コーポレート・ガバナンスの改善のため、昭和電線は2019年度に監査等委員会設置会社の移行し、2020年度には取締役7名のうち3名を社外取締役としており、監督機能の強化に努めていることが分かる。

2. この会社の競争優位性が理解できるか

この会社の競争優位性は理解できる。昭和電線が競争優位性を持つと言える理由は二つある。一つ目は昭和電線がインフラ事業をメイン事業としていることである。この統合報告書からは、昭和電線が創業以来、日本のインフラを支えてきたことが分かる。二つ目は通信・産業用デバイス事業にも力を入れていることである。電子化が高速で進んできている今の時代で需要が高まっている事業に参入していることはとても評価できる。

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

前述の競争優位性に持続性があると理解できる。インフラ事業に関して言えば、インフラはいつの時代でも我々に必須のものであるからである。その証拠としてコロナ禍でもインフラ部門の売上が減っていないことが統合報告書17ページ左下のグラフから分かる。また、通信・産業用デバイス事業に関して言えば、これからもっと必要とされていく産業であるため、この競争優位性が持続すると分かる。

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

昭和電線で人的資本の価値向上は達成できる。次世代の経営者に対する教育体制が手厚いからである。SDセミナー、ネクストリーダー研修、異業種交流研修といった経営者育成プログラムがとても充実している。しかし、一般社員に対する教育の体制はこの統合報告書からは具体的に伝わってこない。

5. 報告書にはどのような改善余地があるか

昭和電線は女性活躍推進を掲げているものの、その成果を表す16ページ右上のグラフにおいて、女性管理職数と女性総合職数のグラフが全体の管理職数と総合職数に対する割合のグラフでないため、女性活躍の推進度合いが分かりづらい。

またインフラ事業が強みであり、国内向けインフラ事業 No.1 を目指すと書いているが、どれほどの市場シェア率かがわからないため、本当にインフラ事業が強みと言えるのか、国内 No.1 まではどのくらい遠いのかははっきり分からない。