

企業名：ジェイテクト

レポート名：ジェイテクトレポート 2021

## 1. この会社が目指す姿が理解できるか

ジェイテクトは2021年を「ジェイテクト Reborn 元年」としている。ジェイテクトは15年前に光洋精工と豊田工機の合併によって誕生した企業であるが、業務プロセスも精神面も未だに一つになっていないことが課題として残っている。そのため、Rebornの二本の柱として、「真の合併」と「トヨタグループ/ジェイテクトグループの協業」が掲げられている。それぞれの柱の詳細やその役割などが丁寧に説明されているため、ジェイテクトは作業の統一性や、各社の強みを活かし、効率性の向上を追求しているという精神が理解できる。

また、社長や各部門の部長のインタビューも掲載していることにより、ジェイテクトの現状や直面している問題、そしてその問題をどのように解決するのかという計画も非常に分かりやすい。

ただし、経営理念の「私たちジェイテクトは社会の信頼に応え、モノづくりを通じて、人々の幸福と豊かな社会づくりに貢献します」の説明が少しもの足りないと考えられる。この抽象的な経営理念は統合報告書の冒頭に掲載されたが、モノづくりがどのように人々の幸福と豊かな社会づくりに貢献するのかという説明がほとんどなかった。最後の部分まで読んでいくと、お客様が求める以上の品質を提供することやカーボンニュートラル社会に向けて新たな価値を生み出すことによって人々の生活水準を高めることを通して社会づくりに貢献しているのであろうと解釈されるが、統合報告書に明示的に書かれていないため、この理解でよいか分からない。

以上のことを踏まえ、ジェイテクトが目指している姿がある程度理解できるが、経営理念に関してはもう少し説明を加えるとよりよい統合報告書になると思われる。

## 2. この会社の競争優位性が理解できるか

ジェイテクトの長期・中期経営計画における一つのキーワードが「競争力強化」であり、その競争力の目標はグループのスローガンに掲げられている「No.1 & Only One」である。「No.1」とは競合のベンチマーキングを徹底的に行い、徹底的に原価を削減しつつも優れた品質の商品をお客様に提供することである。それに対して、「Only One」とはお客様のニーズをあらかじめ把握し、その期待以上の価値を提案することにより、商品を競争相手から差別化することである。

また、多くの企業がカーボンニュートラルを目指しており、化石燃料の代わりに水素エネルギーに切り替え、世界がいわゆる「水素社会」に向かっている。それをビジネスチャンスとして、ジェイテクトが水素脆化しにくく、水蒸気の中でも腐食しにくい軸受を開発し、新たな分野での競争性を高めていることがよく伝わってくる。

このように、ジェイテクトの競争優位性がある程度理解できているが、なぜジェイテクトの商品でなければならないか、またはもしジェイテクトという会社がなくなったら、人々の生活がどのように困るかということが中々理解できないと考えられる。

### 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

ジェイテクトは毎年売上高収益の約4%を研究開発に投入しており、その成果を特許出願している。2020年に特許出願件数が498件、特許取得件数が323件である。ジェイテクトはこれらの特許を競争優位性の確保に活用することを図っている。

ただし、特許権は基本的に出願日から20年間保護されているが、その特許権が切れた後に競争優位性が失われるかどうかを懸念する読み手がいる可能性があるため、特許権が切れた後にジェイテクトはどのように競争優位性を確保するかという説明を加えると、企業の意志が読み手により伝わるのではないかと思われる。

しかし、絶えずに新たな価値を開発しているジェイテクトは、社会の変化に応じた新たな商品を開発し特許権を次々と取得することができると考えられる。そのため、たとえ特許権が切れても、ジェイテクトは新しい領域での競争優位性を生み出すことが可能であると考えられ、競争優位性の持続性があると自分が判断される。

### 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

ジェイテクトは利益向上だけではなく、ダイバーシティ推進を会社のビジョンとして掲げていることや、「3階建ての教育体系」の導入などといった様々な人的資本の育成を積極的に取り組んでいる。

まず、ダイバーシティ支援というビジョンに沿ってジェイテクトが外国籍社員や女性社員の雇用を行っている。外国の社員を雇用することによって、日本人とは異なる視点や経験を活かし、新たな価値を生み出すこともできるため、利益の向上にも貢献できると考えられる。また、育児や介護、不妊治療などと仕事を両立している社員が安心して働き続ける制度も設けられており、社員がそれを利用しやすい環境を作られている。

そして、ジェイテクトには「3階建ての教育体系」が導入されている。1階教育は社会人基礎であり、2階はジェイテクト（トヨタグループ）基礎である。3階教育は組織役割基礎であり、MBA講座やPython、統計学などが教えられている。

以上のことを踏まえて、ジェイテクトは社員のスキル向上への支援や安心して働きやすい環境を作っているため、人的価値向上を十分に達成できていると判断される。

### 5. 報告書にはどのような改善余地があるか

まず、経営理念は企業にとって非常に重要であり、企業が目指す方向を決定するため、株主にとっても重要である。そのため、これをより詳しく説明した方がよいと思われる。

そして、上述のようにジェイテクトは『良品廉価』を提供することや水素社会に向けての商品開発、特許権の取得により競争優位性を生み出していることが分かる。しかし、なぜジェイテクトの商品でなければならないか、あるいは前述の価値は他社に本当にできないかということがまだ理解できていない。

さらに、ジェイテクトは自動車部品製造会社であることもあり、統合報告書には部品の名前や専門的な用語が多く含まれているが、それらの用語の説明が十分にできていないと思われる。統合報告書は非財務情報を投資家や世間にアピールするものであるが、読み手が必ずしも自動車部品に詳しいとは限らないため、用語をより分かりやすく説明した方が彼らにうまくアピールできるのではないかと思われる。

このように、ジェイテクトレポート 2021 は全体的に分かりやすく、必要な情報も揃っているが、上述のような改善余地がまだ多少残っている。これらの点が改善されると、ジェイテクトの意志が読み手により伝わり、完璧な統合報告書になるのではないかと思われる。