

1. この会社が目指す姿が理解できるか

この統合報告書から、京三グループ（以下、京三）が持続可能な社会の実現、業績回復、海外進出の三点を意識していることが読み取れた。

第一に、報告書全体を通してSDGsを強く意識していることが読み取れ、SDGsを基に作成された社会的課題に対処し持続可能な社会を実現するための詳細な説明が印象的だった。事業・社会貢献活動・経営基盤の三分野が解決する社会的課題、解決に向けた現在と未来の取り組み、そのための製品や施策が記されており、利益追求と環境保護の両立を図っていることが理解できた。第二に、業績回復についても多く言及されていた。業績目標、達成できなかった原因、新製品の開発といった改善策が示されており、利益を改善しようとする姿勢が理解できた。第三に発展途上国をはじめとする海外への進出を明確に打ち出していた。多くの事業の説明の中に海外の実績や計画が含まれており、設計、製作、組立、検査を一手に担うことで現地での影響力拡大に努めていることが分かった。

2. この会社の競争優位性が理解できるか

この報告書から同業他社に対する競争優位性を読み取ることはできなかった。自社の取り組みの説明に終始しており、業界の中での京三の立ち位置が分からず魅力が明瞭に伝わってこなかった。他社との違いや強みが分からなければ投資先として選ばれる可能性が減るため、自社の取り組みがしっかりと説明されているからこそ、この不明確さは致命的であると考えられる。

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

競争優位性を読み取ることができなかったため、同様にその持続性についても分からなかった。

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

報告書では「グローバル人材の育成」、「ワークライフバランスの推進」、「女性の活動支援」、「次世代育成支援」、「65歳定年制の導入」によってダイバーシティを推進するとされていた。しかし、報告書で示されているデータによれば、女性従業員・管理職数の比率は依然として低く、育児休業取得者数は示されてはいるものの、これが大きな改善なのかが分からず、施策の有効性に疑問が生じた。また、実際の取り組みとして挙げられているフレックスタイム制や在宅勤務制度が試験導入段階であったり、65歳定年制は人材を活用してい

るだけで育成に結びついているとは言えていなかったり、外国人従業員数のデータがグローバル人材の育成の実績として示されているものの社内育成の実績として扱うには不適切であったりとアピールになっていなかった。

以上の検討より、この会社で自分の人的資本の価値向上を達成できるとは思えず、私は就業先には選ばないと考える。

5. 報告書にはどのような改善余地があるか

当報告書は京三の全体像や目標は明確に示している一方で独自性に欠け、京三の強みが理解しづらく、投資先としても就業先としても他社ではなく京三を選ぶ理由を十分に提供していない。改善すべき点は二つあると考える。まず、他社と比較したときの京三の強みを明確に打ち出すことだ。他社が保持していない、実現できない技術や実績、計画を示すことで持続可能な社会の実現、業績回復、海外進出の三点やそれらの有効性が伝わりやすくなり、投資家に魅力的な投資先とアピールすることができると思う。もう一つは、人材育成についてだ。勿論育成は短期で結果が出てくるものではないが、施行、分析、改善を每期行い、過程と結果の詳細な公表を地道に繰り返すことで、長期的に良い影響を与えるだけでなく就業先を探す人たちへのアピールにもなると考える。