

企業名： 太陽誘電株式会社

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

この報告書からは、電子部品製作技術を通してこれからの情報化社会に貢献し、ステークホルダーから信頼される企業になるという、当企業の目指す姿は十分伝わってきた。そして、この目標に近づくために経済的価値、社会的価値のそれぞれの項目で最重要課題、また現時点での同課題の達成状況などが具体的な数値をあげて示されており、読み手が理解しやすい構成となっていたと思う。特に、経済的価値の項目では中期経営計画に関する詳細な説明があり、説得力がある内容となっていた。

2. この会社の競争優位性が理解できるか

競争優位性に関しては、若干伝えきれていないような印象を受けた。本社がコンデンサーなど電子部品の開発、販売に力を入れており、それらのいくつかは先端技術を使っていること、5Gの普及などにより電子部品の需要が世界的に拡大し、より一層商品、サービス開発に力を入れていることは伝わってきたが、他社に対する本社製品の競争、比較優位性についての内容はあまり報告書に記載されておらず、あまり伝わってこなかった。

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

優位性に関してはあまり読み取れなかったものの、その優位性には持続性が大いにあると理解できた。コロナ禍によって急速に電子化が進行し、そしてこれからも十分な需要拡大が見込めることが具体的な数値で示されており、電子部品製作を主とする本社の持続性が十分伝わった。また、各製品の主な買い手先が明確に示されている点、調達、生産、販売において、サプライチェーンの構築やSTART.Eの推進など各段階に想定されるリスクへの対応策が明確に示されている点も持続性をアピールするポイントとなっていると感じた。

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

人的資本の価値向上については、達成できるかは微妙であると感じた。技術面においては、企業が求めている人材がはっきりと報告書に書かれており、具体的な研修制度の内容なども明記されていることから、価値向上が期待できる。また、幹部候補育成に関しても研修制度が充実しており、ここも価値向上が期待できる。一方、ダイバーシティの面では、女性の従業員の割合を増やすこと、年齢、国籍にとらわれず多様な人材を取り入れるとあるが、実際に今年に入った段階で女性の採用人数は減少しており、管理職の女性の割合も低水準であることから男女比という点からみて多様性ある職場ができているかというのは疑問が残る。

る。また、従業員内の外国人の割合や、各年齢層の割合などの具体的なデータがなかったため、多様な職場環境づくりが進んでいるのか判断ができなかった。この若干のダイバーシティ不足が、人的資本の価値向上の一つの弊害となると考えたため、人的資本の価値向上を達成できるかは微妙と回答させていただいた。

5. 報告書にはどのような改善余地があるか

報告書には、経済的価値向上のための具体的な施策に関しては多くの説明があったが、社会的価値向上の達成のための施策、特に脱炭素や、廃棄物削減に向けた社内のこれからの取り組みに関する説明はやや具体性が乏しい内容になっていたと感じる。特にこれからは ESG 事業の取り組みとして脱炭素、環境保護への貢献度が投資家から一層重視されると見込まれることから、報告書にある社会的価値の「気候変動への対応強化」、「循環型社会構築への貢献」の部分は特により詳細な説明が必要であると感じた。また、2つ目の競争優位性の部分でも書かせていただいたが、報告書では自社製品の魅力についておもに伝えていたが、他社製品に対して優れている点、異なる点に関する具体的な説明（例えば当社製品のシェアの割合をグラフ化して乗せるなど）があると、より本社の比較優位性について伝えられる内容になると思った。