

企業名： 株式会社シード

レポート名： 統合報告書 2021 (SEED Report 2021)

1. この会社が目指す姿が理解できるか

株式会社シード (SEED、以後シード) は ①「見える」に新たな価値をと、②「見える」を世界の一人ひとりに、という 2 つのスローガンをはっきりと掲げており、人々の眼にかかわる健康の向上とその商品の世界展開を、会社の目指す姿として提示している。このようにはっきりと提示されていたため、目指す姿は非常によく理解でき、また、その目標は社会にとっても価値のある、有意義な目標だと思った。なぜならこれらを目標に置いた彼らの活動は、会社として利益を上げられるだけでなく、最終的に人々の人生の質、すなわち QOL の向上につながると思うからだ。シードはコンタクトレンズの開発・販売を主に行っている会社で、①②の目標達成に向けての計画も報告書の中で説明している。シードは近年まず①の観点から、一般的なの使い捨てコンタクトレンズなどの販売だけでなく、医療用や検査用、さらには犬・猫用のコンタクトレンズなど、ニッチなニーズにも対応するための研究に力を入れていくとしている。これらの研究は悪化した視力の回復や、ペットの長生きなどに貢献する可能性があり、この開発により人々の幸福度は高められるだろう。さらに現在シードは②の達成に向け 40 か国以上の国と地域に進出しており、それぞれの地域の文化に対応した多様なレンズを開発し、その販路をさらにひろげる予定だ。これらの活動はより多くの人の目の健康を助け、生活の利便性を高めるものである。はっきりとしたスローガンとその達成への道筋がわかりやすく示されており理解しやすかった。

2. この会社の競争優位性が理解できるか

シードは自社の強みとして、高い技術力を生かした幅広い種類のコンタクトレンズの販売と高い安全性を統合報告書において報告している。報告書内ではこれらはこの会社がコンタクト業界で生き残るための競争優位性足りえることをわかりやすく説明していたと思う。私の見解としてもこの強みは理解できるものであった。まず一つ目の幅広い種類のレンズの開発についてだが、同じ業界に日本最大手のメニコンというコンタクトレンズ販売の会社があり、それとの競争で生き残るためには同じ商品の販売だけでなく、他企業と被らないようなニーズに対応することが有効である。シードはニッチなニーズに対応するとして、世界初の遠近両用レンズや近視回復用睡眠時レンズなどの開発をしている。高度な研究を成功までもっていく技術力と、ニッチなニーズへの対応という戦略は間違いなくシードの武器であるといえるだろう。また 2 つ目の高い安全性という点であるが、これは日本国内というよりも、海外進出をみたときにより発揮される強みであるようだ。シードは中国や ASEAN 諸国を主な海外ターゲットの一つとしており、そこへの進出の際に Japan Quality

をうたった高い安全性をほこるシードのコンタクトレンズは魅力的な商品になるだろう。これらの強みを生かした戦略がわかりやすく示されており、競争有利性は理解できた。

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

シードは報告書内で上記の競争優位性の持続根拠として、近視人口の増加・ニーズ幅の拡大・高い研究開発費率を上げている。まず昨今のデジタル革命の影響で世界的に近視人口が増加しており、様々な国の文化に合わせたコンタクトレンズのニーズが高まっている。さらにコンタクトレンズにもファッション性が必要とされていることや犬・猫用のコンタクトのニーズが発生したことなど、幅広い種類のコンタクトレンズが必要とされてきている。これらの需要幅の拡大は今後も続くだろう。長い間多様なレンズを開発してきて技術力の高まったシードにとってこの動きは追い風になるだろう。また売上高に占める研究開発費の比率の製造業界平均が 3.44%であるのに対して（日経新聞調べ）、シードは 4.8%と非常に高い比率をほこる。手厚い資本で安全性チェックまで抜かりない開発が行われているため、中長期視点の投資も抜かりないようだ。報告書を読んだ限りこれらの根拠は説得力のあるものであり、競争優位性に持続性が大きいことが理解できた。

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

私はこの会社で自分の人的資本価値を向上できると思った。理由は 2 つある。一つ目は充実した研修活動があることだ。シードでは安全管理研修制度を設けており、全ての営業職社員に医療機器情報担当者(MDIR)の研修を義務付けている。そのほかにも、新入社員研修、全社員が対象の全体研修や営業研修、MDIR 導入教育（入社時/異動時/毎年/臨時）等を定期的に開催しており、シード内だけに限らず社会で活躍していくために重要なスキルの習得ができると考えた。また主体的な学びを支援する多彩な自己啓発支援、世代リーダー創出に向けた選抜研修、海外戦略に対応する語学研修など様々な研修があり、成長するチャンスが多いと考えた。2 つ目は多様な人材の登用である。下の図 1,2,3（すべてシードの統合報告書から抜粋）からわかるようにシードは性別、人種、身体の不自由などにかかわらず多様な人材がおり、このような多様性のある職場で働けば今までにない価値観や体験に遭遇することができ、人間として豊かになれるのではないかと考えた。これらの理由より私は、シードでは自身の人的資本の価値向上を達成できると思った。

女性役職者数、比率の推移(主任以上)

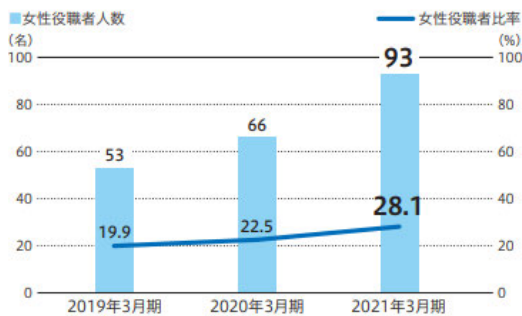


図 1

外国籍社員数の推移(単体)

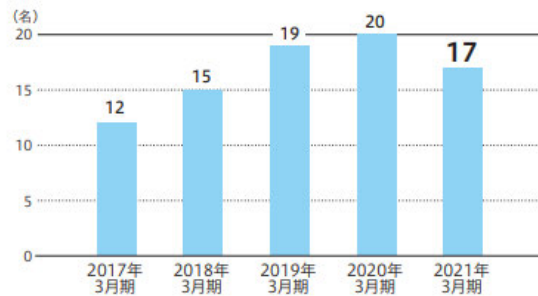


図 2

障がい者雇用率の推移



図 3

5. 報告書にはどのような改善余地があるか

1 から 4 の内容を見てわかるとおり、シードの統合報告書は非常にわかりやすく書かれたものだと思う。私個人の感想としては非常に読んでいて理解しやすく読みやすい文章であった。そんな中で一つだけ改善余地を上げるとするならば、他社比較など、もう少し外からの視点が入ってくるとより説得力が増すのではないかということだ。一応社外取締役二人による対談などのコーナーもあったが、競争優位性やそれを生かす戦略についての記述の場面で、そのような他社と比べた議論がもう少しあると説得力がさらに増すものになったのではないだろうか。ほとんどの統計が自社調べというところに説得力の弱さを感じた。

シード統合報告書 2021

[*00.pdf \(eir-parts.net\)](http://eir-parts.net)