

企業名： 長瀬産業

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

長瀬産業のありたい姿としての「温もりある未来を創造するビジネスデザイナー」が、どのようなものなのか理解できたと感じた。DXの加速や、持続可能な事業の推進によって自社の経済価値や社会価値を高めていこうという姿勢を、統合報告書から読み取ることができた。

2. この会社の競争優位性が理解できるか

長瀬産業の競争優位性について統合報告書から理解できたと考える。私はこの会社の優位性は、世界に広がるビジネスネットワークと、幅広い提供事業にあると感じた。ビジネスネットワークについては米国と中国どちらにもビジネス基盤があるため、米中対立による半導体不足にも対応できる点が強みであると思った。また様々な国と提携していることから、多様な人材が確保できる点も素晴らしいと感じた。多様な人材からは多様なアイデアが生まれるはずであり、長瀬産業の経営に良い影響を与える要因になると予想される。

事業の幅広さについては、まずコロナ禍において1つの事業が打撃を受けても自社の他の事業で経営を回復できたところが強みであると思った。報告書からは自動車産業で売上が落ち込んだ際に、食品関連や医薬品関連の事業が堅調だったことが読み取れた。また長瀬産業の子会社それぞれで開発を行うのではなく、子会社同士で連携を図る点も幅広い事業を展開しているからこそ、可能なビジネスだと感じた。

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

私は2で述べた競争優位性に持続性があると考えた。そのように考える理由として1つは長瀬産業がサステナビリティ経営を基本方針として掲げていることが挙げられる。このサステナビリティ経営は自社に対して持続可能な事業活動を課すことはもちろん、取引企業に対してもサステナビリティがあるか注視するため、競争優位性にも持続性があると思われる。もう1つの理由としては、着実に長瀬産業の営業利益が上昇している点である。コロナもあり2021年度は目標到達とはならなかったが、確実に売上は増加しており、来期以降も営業利益は上がり、競争優位性も持続されるであろう。

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

私は長瀬産業で自身の人的資本の価値向上が達成できると思う。私は自分の人的資本は、他の人々と協力して何か新しいアイデアを生み出すことだと考えている。既に述べたよう

に長瀬産業はサステナビリティ経営を方針に掲げており、そのためにはどんどんアイデアを生み出していくことが求められると考える。また長瀬産業には海外の従業員も含めて多様な人材が所属していて、彼らと議論を交わすことで自分だけでは生み出すことのできない様々なアイデアが生まれると思う。

5. 報告書にはどのような改善余地があるか

多様な人材を活用する点に改善の余地があると思う。役員紹介のページを見てもわかるように圧倒的に女性の割合が少ない。1人いる女性も社外取締役であり経営に直接的に関与しているとは言い難く、より積極的な女性の登用が求められると感じた。会長や社長の名前から分かる通り長瀬産業は同族経営的な要素があり、消費者や株主の中には閉鎖的な雰囲気を感じている人もいるだろう。だからこそ多様な人材を活用して会社をより開かれたものにしていく必要があると考える。統合報告書には女性の活躍推進や多様性といった記述はある。だが営業利益や ROE といった指標に関しては詳細な数字や目標が記載されているのにも関わらず、具体的に何年度までの何人の採用を目指すのかといった目標が記載されていない。もちろん経営目標は大事であろうが、それと同じくらい人材の活用も大切である。来期の統合報告書では詳細な人材活用の目標を記載することを求める。