

企業名： 東京エレクトロン

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

この企業は、中長期的な利益の拡大を目指して、「製品競争力」「顧客対応力」「生産性向上」に力を入れ、またこれらを支える経営基盤の強化にも力を入れていくとしている。それぞれの項目について詳しく説明がなされていて非常にわかりやすい。SDGs への取り組みも行っていくとしており、企業として力を入れたい項目ごとにどの SDGs が達成できるかの分析もなされているため、その目標には信ぴょう性があると感じた。この会社が目指す姿はよく伝わってくる。

2. この会社の競争優位性が理解できるか

この企業は半導体の製造を行っているため、急速なデータ社会への移行が進んでいる現代においてとても大きな需要がある企業だといえる。報告書を見ずとも、社会で半導体の重要性が増大して生きていることは明らかであるので、競争優位性については十分に理解できる。これに加えて、この企業ならではの特徴として、東京エレクトロンが高い技術能力を持っていることが述べられているが、この辺りは専門用語も多く、少し理解しづらいと感じた。しかし、「当社の装置を通らない半導体とディスプレイは世の中に“ほぼない”といっても過言ではありません」という文言は東京エレクトロンが業界の中でも高い実績を誇っていることを強く印象付ける表現であり、非常に明確だと感じた。「この企業が無くなったら市民はどのような市民はどのような点で困ってしまうのか」ということを考えることが競争優位性を検討するうえでの基準となるという部分を加味すると、東京エレクトロンの不存在により、現在私たちが利用している機械の中で半導体によって動いているほとんどのものが使用できなくなってしまうということの意味するこの一言は、競争優位性を主張するうえでとてもインパクトの大きい表現であると感じた。環境に十分に配慮した開発を行っている点も競争優位性の一つと言えることができるだろう。

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

この企業には将来性や推進性があるのかどうかという点について、半導体を利用した技術はこれからの時代に様々な分野で機械化が進む中でさらに盛んになっていくと予想できるので、持続性は十分にあるといえる。また、事業所における二酸化炭素の排出の削減を進めていくということや持続可能な生産体制を構築することは環境への意識が高まっている現代において必要な技術革新であると思うので、持続性は十分にあると思う。リ

リスク分析についても怠っておらず、今後気温変動が起こった際に経営にどのような影響が生じるかという部分についても上昇気温を2度と4度に分けて分析しており、それぞれ考えられる対策が検討されている。ここに掲げられている対策を実施すれば、断言するのは難しいが、かなりの確率で10年後20年後も製品を提供できるのであろう。リスクにも向き合っていることが伝わるという部分は、企業が自身の将来性を分析する中で良い面だけに目を向けているわけではないと言え、その分析の信ぴょう性を高める効果があると思った。以上の点よりこの企業には持続性があると思う。

3. 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

この企業ははじめ、熱意を持った数人の若者によって歩み始めた企業であり、当時からのベンチャー精神を大切にしている、ということがCEOメッセージ内で述べられている。社員のことを「価値創出の源泉」と表現していたり、「やる気重視経営」を大切にしていると述べられていたりもしていた。これらの点は、会社の発展は社員の成長からという考えが色濃く反映されているものであり、また、若者の新たな挑戦を後押ししてくれそうだという好印象を抱くとともに、若者をないがしろに扱うようなこともないだろうというイメージを抱いた。自身の成長の機会が多く与えられそうであり、魅力を感じた部分である。TEL Universityという従業員が主体的にキャリアを形成することを支援する社内共通の教育機関の存在も、能力だけに限らず自己の内面的な部分も成長できることが期待できる。反対に、人材についてという項目で企業の特徴として押し出されている「風通しの良い職場」という表現については具体的な説明がなく、この文言からどのようなことを意味しているのか想定しにくいいため、伝わりにく感じた。

4. 報告書にはどのような改善余地があるか

主に従業員についての記述について改善余地が残されていると考える。人材の多様性という項目でジェンダーに対する取り組みにもより一層の力を入れていくという一言があったものの、具体的な方針などは掲げられていなかった。また、全社員の約4割を占める外国人社員に対する配慮が実際に行われているのかどうかという点も読み取ることが難しかった。いまだに日本では多様性への理解が浅いと言われている。人材の多様性を会社の強みとして押し出していくのならば、障壁をなくすために実際にどのようなことがなされているのかという記述がなされていてもよいのではないかと感じる。また、この報告書内では女性が働きやすい職場づくりが進められているのかどうかを知ることができなかった。女性目線で考えると、企業を選ぶ際に出産や育児に対する配慮がなされているのかは気になる点である。また、男性でも近年は育休や介護休暇などの取得に関してあらかじめ情報を得ておきたいという人も増えているであろう。社員を「勝ち創出の源泉」と表現するぐらい社員を大切にしている企業という面を押し出すのであれ

ば、少しはこのような点に触れてもよいのではないかと考える。少しでも言及されていれば、社員思いの会社というこの報告書内で押し出されている魅力に説得性が加わり、信頼が高まると考える。