

企業名： 西部ホールディングス

レポート名： 西部ホールディングスの統合報告書を読んで

1. この会社が目指す姿が理解できるか

会社が目指す姿は、「将来目指す姿」「社長メッセージ」「西部グループ中期経営計画」の項目から理解できた。西部ホールディングスは「でかける人を、ほほえむ人へ」というスローガンのもと、最良、最強の生活応援企業グループを目指している。最良とはお客様のそれぞれの価値観に寄り添い良質なほほえみあふれる日常を創造することを指し、最強とはグループの団結力により安心安全を実現することを指す。つまり、西部ホールディングスはお客様に寄り添いながら安心安全なほほえみ溢れる日常を創造することでお客様の生活を応援する企業グループを目指している。

また、西部ホールディングスは中期経営計画の三つの柱として、経営改革・デジタル経営・サステナビリティを掲げているが、その中でも私が特に興味を持ったのはデジタル経営についてだ。デジタル経営とは具体的にはDXを推進する経営のことを指し、100万人以上の会員を擁するグループ組織のデータをグループ内外につなぎ、ニューノーマルな時代にあった新たなサービスを提供することを目指している。このようなデータの連携に代表されるデジタル経営は都市交通事業・不動産事業など人々の日常生活に深く関わる西部ホールディングスにとって、よりより日常を創造するための重要な要素になるだろう。

2. この会社の競争優位性が理解できるか

西部ホールディングスは都市交通沿線事業・ホテルレジャー事業・不動産事業の主に3つの事業を行っている。それぞれの事業により、競争優位性が異なるため、本レポートでは、3つの事業それぞれの競争優位性について考える。

1つ目は都市交通沿線事業についてだ。西部ホールディングスは都内有数の乗降客を誇る「池袋」「新宿」「高田馬場」に駅を保有しており、鉄道やバスなど様々な交通機関が連携したモビリティサービスを提供している。日本有数の乗降客を有する駅と他の交通サービスとの連携という点において競争優位性を持っている。

2つ目はホテルレジャー事業についてだ。西部ホールディングスはホテルやスキー場、ゴルフ場などの様々なレジャー施設を保有しており、その運営のノウハウが会社の中に蓄積している。また、プロ野球チームの埼玉西武ライオンズという多くの人に支持されているコンテンツを有している。このように、幅広いレジャー施設運営とそのノウハウの保有、そして多くの人に長年愛されているコンテンツを保有しているという点で競争優位性を持っている。

3つ目は不動産事業についてだ。西部ホールディングスは、駅ナカや駅チカ、さらにはオ

フィスや住宅など様々な不動産を扱っている。その中でも、「池袋」「新宿」のような日本有数の駅付近に不動産を有している。このような点で、競争優位性を持っている。

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

まず、都市交通沿線事業についてだ。この事業の競争優位性は「池袋」「新宿」のような日本有数のターミナル駅によって支えられており、「池袋」「新宿」のようなターミナル駅は今後の社会でも人々にとって重要な駅であり続けると考えられる。それゆえ、都市交通沿線事業の競争優位性の持続性は高いと言える。

次にホテルレジジャー事業についてだ。この事業の競争優位性は幅広いレジジャー事業の運営によって培った幅広いノウハウと埼玉西武ライオンズによって支えられている。このようなノウハウは他の企業に容易に模倣できるものではなく、また長年人々に愛されているプロ野球球団というブランド力はこれからも持続すると考えられるため、ホテルレジジャー事業の競争優位性の持続力は高いと言える。

最後に不動産事業についてだ。この事業の競争優位性は都市交通沿線事業と類似しており、「池袋」「新宿」などのような日本有数のターミナル駅によって支えられている。このようなターミナル駅の乗降客数はこれからの高い水準を持続すると考えられる。そのため、不動産事業の競争優位性の持続力は高いと言える。

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

この会社では、自身の人的資本の価値向上を達成できると考える。なぜなら、人材育成への取り組みが充実しているからである。役職に応じた階級別研修や MBA 取得・海外留学の支援などを行っており、これらの取り組みは自身の人的資本の価値向上に大いにつながるだろう。また、DX を推進するために、DX リーダー育成研修なども行われている。このような DX に関連した能力はこれからの時代において非常に希少な能力である。そのため、非常に高いレベルで自身の人的資本価値の向上を達成することができると考えられる。

5. 報告書にはどのような改善余地があるか

この報告書では、財務諸表からは読み解くことができない会社の非財務情報を網羅的に記載されていた。また、図や配色をうまく利用していたため、非常に読みやすく、大きな改善余地はないように思えた。

一つ改善の余地があるとすれば、「人づくり」の項目についてだ。この項目では、ダイバーシティへの取り組みと人材育成への取り組みについて詳しく記載されている。人材育成への取り組みでは、従業員の声などが掲載されており、この取り組みが実際に従業員に対してよい影響を与えていることが理解できるが、ダイバーシティへの取り組みについては従業員の声が掲載されておらず、このダイバーシティへの取り組みが実際に従業員にどのような影響を与えているのかが分かりにくい。そのため、ダイバーシティへの取り組みについ

でも従業員の声を記載することで、この取り組みが実際に従業員に対してどのような影響を与えているかということを投資家の方たちにより分かりやすく示すことができるのではないだろうか。

【参考文献】

・株式会社西部ホールディングス 統合報告書 2021

https://ssl4.eir-parts.net/doc/9024/ir_material_for_fiscal_ym18/106971/00.pdf