

企業名： アスクル

レポート名： ASKUL Report 2022

1. この会社が目指している将来の姿が理解できるか

アスクルには「お客様のために進化する」という創業以来不変の DNA があり、それはアスクルでの私たちの生きざま、働きざまそのものであり、お客様のための進化の先にどんな社会的責任を果たすのかをパーパスとして定めることで、自律的な判断、そして行動の礎にしていくという、創業以来の共通理念を持ちながらも、それを一貫しながら新しい事業を展開していこうという意思が感じられた。また、人々の仕事場や日常を支えていく存在であることを踏まえて「仕事場とくらし」を掲げ、「明日」「届ける」を、スピードを表す言葉としてだけでなく、地球の明日=未来をよくするという意味で新たに定義したことが、このパーパスの大きなポイントであり、これまでのオフィス通販から脱却し、あらゆる仕事場とくらしを支えるインフラ企業となることを今後の目標として感じられた。2025年5月期には、現在より1,000億円以上上回る売上高5,500億円、営業利益率5%、ROE20%を目標としていて、「サステナブル経営」「お客様価値最大化」「高収益モデルへの変革」の三つの基本方針を定め、国内トップクラスのお客様基盤を活かし、従来のオフィス用品に加え、医療・介護や製造業といったエッセンシャル業種のお客様が仕事場で使用される商品の品揃えや環境に配慮したオリジナル商品を拡大し、ワンストップで使いやすいECサイトへ進化させることを将来像として感じられた。BtoC事業のLOHACOは「くらしをラクに楽しく」をミッションに、生活便益とサステナビリティを兼ね備えた独自商品の開発をメーカーと共同で実現しつつ、大きなインターネット集客力のあるZホールディングスグループ（ヤフー、LINE、PayPay等）と連携し、お客様のさらなる拡大と再成長を目指している。さらに、強みであるあらゆる業種の中小事業所のお客様基盤を活かし、新規事業にも積極的に挑戦していくそう。これまでの物品購買を超え、中小事業所の課題解決につながる様々なサービスを展開していくのが将来像だ。

2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか

まず、事業環境に対する認識つまり、現代社会で起こっている出来事に対する対応策としてアスクルは様々な取り組みを実現していることが分かった。例えば、少子高齢化・人手不足に対しては、テクノロジーを活用した物流自動化・省人化を一層強化したり、気候変動や社会問題に対しては、事業と一体化した取り組みを拡大し、サステナビリティ経営を実行していたり、様々な取り組みを行っている。この点で、他の企業より安定して対策ができていると考えられる。日本のEC化率はまだ低く、新しい働き方・生活様式への変化が進んでいく中でEC事業は一層の成長が見込まれている巨大市場であるそう。その市場において、

BtoB・BtoC両方のECプレイヤーであるアスクルは他の事業との差異性を確保できていて、競争優位にあるといえる。また、物流センター構造改革やセンターと配送のB・C融合、バリューチェーンDXを実現するアスクルのデータ活用といった、プラットフォームの改革は他の競合企業と差をつける要因となっていて、比較優位にあるといえる。

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

上記2の項目でも述べたように、社会問題に対して迅速に対応できていると判断すると、持続性は担保されていると判断できる。上記2の項目では、アスクルの強みや他社企業との差異性について触れたが、その持続性は確保されていると考える。なぜなら、CSR/ESG/サステナビリティ推進体制というものが取られていて、会社内の事務局や各部門、サステナビリティ委員会や取締役会が情報を共有できる仕組みが取られていて、密接な関係にあって、方針や政策の決定を円滑に進められていると考えられるからだ。

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、この会社に属して、掲げられている理念に忠実であれば自身の人的資本の向上を達成できると考える。アスクルでは、社員に対しては、パーパスと一体として定めたバリューズ（価値観）の体現によるチャレンジスピリッツとチームワークの確立を特に期待していて、主体性、建設的志向、そして、行動重視の姿勢を貫き通していくことを望んでいる。したがって、日々受動的に知識や技術を学んでいくのではなく、能動的に成長することが可能なので、人的資本が向上すると考えられる。お客様のために進化するには、自分たちが「最速で変化」していかなければならないと考えている為、社員自身が成長する環境は整えられていると考えられる。また、アスクルの統合報告書の55ページに記載されている、人材戦略にあるように、アスクルは、従業員一人ひとりの強みにフォーカスし、それを引き出し活かすことで個々の成長を支援し、成果と挑戦の双方に報いていて、また、多様な社員が安心して働ける職場環境の構築も不可欠であると考えているため、やはり従業員の成長は確実に保障されていて、そのための基盤づくりおよび人的資本への投資として、人材育成、ダイバーシティ、従業員の健康への配慮に関する各種制度の整備・施策の推進などに取り組んでいるのだ。

5. 報告書のよかった点はどこか、どのような改善余地があるか

率直に、かなり見やすく報告書が書かれているように感じた。まず、代表取締役社長 CEO の吉岡晃様の理念や目標などが簡潔にまとめられていて、どのようなことをマクロな目標としているかが明確に理解できた。そして、8ページ目に Contents という項目を設けることによって、知りたい内容のページに容易に移動できた。さらに、どの項目においても、簡潔にまとめてから、それ以降で具体的に説明を加えることによって内容の理解の手助けとなっていた。また、表や写真を定期的に挿入することによって、ビジュアル化されていて、

見やすかった。仮に改善余地があるとするならば、統合報告書の冒頭に、アスクルがどのような業務内容で活動や社会貢献しているのかを明記するとより分かりやすいと感じた。