

企業名：株式会社サーラコーポレーション

---

レポート名：「サーラグループ統合報告書 2022」

---

## 1. この会社が目指している将来の姿が理解できるか

株式会社サーラコーポレーション(以下、当社)のグループ基本理念「美しく快適な人間空間づくりを通し、地域社会から信頼される企業グループとして、豊かな社会の実現をめざします。」から、地域の人々や社員を第1として環境を整備し、それにより社会全体をより良くする会社、という当社の将来像を導くことができる。本統合報告書では、そのような将来像を想起させるような視覚的要素を節々で用いている他、具体的な計画を数ページにわたり詳しく示していることで、当社が目指す将来の姿が容易に想像できるようになっている。

例えば、環境配慮について。前半のほとんど全てのページで”エネルギー”や”カーボンニュートラル”といった言葉や、緑色を多用すること(これに関しては目に優しい色あるいは当社のイメージカラーであるからという可能性もあるが)で、当社が環境問題へと積極的に取り組んでいるということを読み手にサブリミナル的に刷り込んでいるのに加え、その後に具体的に何を行っているのかの説明をつけることで、読み手はいかに当社が環境への配慮を重視しているかが容易に分かるようになっている。

このような書き方が、他の将来像関連の事柄にも用いられているため、非常に将来像が理解しやすい統合報告書であるといえるだろう。

## 2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか

私は、本報告書より、環境配慮・社会という2つの点で当社が大きな競争優位性を有していると判断した。

まず、環境配慮について。当社はその指針として「気候変動対策の取り組み」「循環型社会の実現への寄与」「生物多様性・自然共生への貢献」「ステークホルダーとのコミュニケーションの充実」「目標の設定と継続的改善」の5つを挙げ、それぞれについて具体的に取り組んでいる。例えば「生物多様性・自然共生への貢献」に関して、当社は「サーラの森」といった森林の育成事業に取り組み、その森を教育にも利用することで資産計上されない価値を生み出している。このような具体例が5つの方針全てにおいて画像付きで分かりやすく説明されており、いかにして環境へ取り組み独自の価値を創出しているかが一目で理解できるようになっている。

次に、社会について。当社は職場の環境づくりへと大きな力を入れており、定期的な社員への意識調査やガイドラインの作成等を実行している。また、これに加えて人事マネジメントにも力を入れており、教育研修の実施や、定年変更による高齢者雇用や障がい者雇用、女性活躍の推進を行っている。

これら2つが競争優位性を持つ理由として、近年 ESG 経営が重要視されつつあることが挙げられる。それぞれがこの投資の Environment(環境)、Social(社会)のいずれかに合致することは明らかである。

このような2つの当社の競争優位性は、本報告書では数ページにもわたって紹介されており、具体的に何を行っているのかも書いてあるため、読者が飲み込みやすい。ただし、いずれの事柄に関してもその競争優位性を利用したことにより得られた具体的な結果が示されておらず、いかなる効果を発揮したのかが判断しにくくなっている。

以上の点から、当社の競争優位性に関して、理解は比較的しやすいが、読み手を納得させるには不十分である、というように結論付ける。

### 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

結論から述べると、持続性があるかどうかは本報告書では判断できない。それどころか、持続性はないように思える。それは、現在当社の競争優位性となっている事柄のほとんどが、他社が模倣可能であり、さらに模倣する可能性が高いものだからである。先ほど述べた通り、近年 ESG への人々の関心、とりわけ環境への関心が高まっている。そのような中で企業が ESG 経営に積極的に取り組むのは至極当然な流れだといえる。また、例えば当社が行っている「サーラの森」事業は、根本的には木を植えることがメインとなっているものであり、容易に真似することができる。

以上の点から、持続性について見出すのは難しいと考える。他社が模倣できないような技術・人材を用いることができれば、大きな持続性を持つようになるだろう。

### 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

当社には事業運営のための人材育成機関として「サーラまなび共創センター」を設置しており、ここにて競争優位性にて述べたような人材育成が行われている。この育成では、サーラグループの期待人材像である「自ら考え、行動する人づくり」に基づいた目的別・階層(地位)別プログラムが多数実施されており、2021年度には、社員1人あたりの平均受講時間は7.15時間にまで達した。特に目的別という観点に関しては、基本的なビジネスマナー講習から創造性開発、問題解決能力の向上といった応用的分野まで多岐にわたって行われており、幅広い分野で人材育成をできることが考えられる。ただし、本報告書を読む限りでは、どのプログラムを選ぶかは選択できないようであり、能力が偏ることが予想される。

以上の点から、ある特定の分野から見た人的資本の価値向上の達成は見込める、と考えられる。

### 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

まず良かった点として、非常に読み手に優しい統合報告書であったことが挙げられる。報告書の大枠が緑やオレンジ、青等比較的目に優しい色で作られており、また図や写真が多く

利用されていることで、読んでいて苦痛を感じないものになっている。さらに、本報告書の各分野において、抽象→具体例の流れができていること、SDGsの具体的な目標を持ち出して専門的な知識がない人でも理解がしやすくなっていること、専門用語がほとんど存在しないこと、といった3つも高く評価できる。

改善点としてはやはり、競争優位性を用いたことにより得られた利益がどれほどなのか分からないことが挙げられる。人材育成プログラムがどのくらい能率性を向上させたのか、「サーラの森」プロジェクトが環境教育へどのような影響を与えたのか、数字でなくても文章や図で示すことができれば、より説得力のある統合報告書になっていたであろう。