

企業名： 株式会社トクヤマ

レポート名： トクヤマレポート 2022

1. この会社が目指している将来の姿が理解できるか

トクヤマの目指している姿は、

- (ア) マーケティングと研究開発から始める価値創造型企業
- (イ) 独自の強みを磨き、活かし、新領域に挑み続ける企業
- (ウ) 社員と家族が健康で自分の仕事と会社に誇りを持てる企業
- (エ) 世界中の地域・社会の人々との繋がりを大切にする企業

であるとトクヤマレポートの 2 ページ目に記述がなされており、わかりやすくこの会社が目指している将来の姿を理解することができる。

(ア) について

トクヤマは 2021 年に自社の存在意義を再定義しており、その中で「化学を礎に、環境と調和した幸せな未来を顧客と共に想像する」としている。創業から 100 年を超えている中、現在の社会状況を踏まえた上でこれまでのビジネスモデルを打破し、価値創造型企業になっていると言えるだろう。また、この存在意義は「マーケティングと研究開発」に合致するものであると言えるだろう。

(イ)

トクヤマは 1918 年にソーダ灰事業で創業し、無機化学事業に従事してきた。その後、1970 年代には、有機および、高分子化学を中心に事業を拡大。さらに 2000 年代からは、リサイクルビジネスに、参入するなど、時代の風潮に合わせて新領域に挑み続けている企業としての姿が窺えるだろう。

(ウ)

トクヤマは CSR 経営を CSR 推進本部を中心に進めている。2021 年に追加した「心と体の健康増進」というテーマのもとで、健康経営推進のための体制整備やハラスメント防止体制の構築と啓発を行なっている。さらにワークライフバランス支援が手厚く行われ、2019 年より育休取得期間を延長しているほか、2020 年には産休・育休後の復職率が 100%となっており、この目標の通り、全員が健康で誇りを持てる会社になるべく、邁進していることがわかる。

(エ)

山口県に本店を構えるトクヤマであるが、東京、大阪などにオフィスがあり、さらに中国や、アメリカ、ドイツにも関係会社が存在しており、世界規模で事業を行なっていることが理解できるだろう。さらに、J2リーグのプロサッカーチームであるレノファ山口と「J 公民連携 ESG/SDGs 事業推進パートナー契約」を締結、徳山製造場に隣接する施設内に、障害者雇用施設を開設するなど目標に恥じない具体的な行動を行なっていると言えるだろう。

2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか

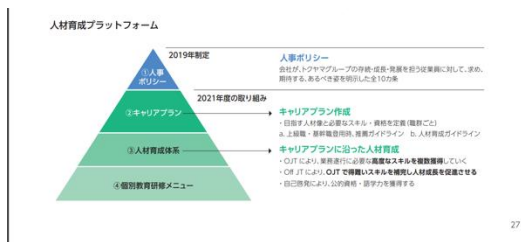
2021 年度において 1 番の売上高を出しているのは化成品のセグメントである。その中でもソーダ灰は国内で製造できるのがトクヤマだけであるため、常に競争優位性を保っていると言えるだろう。さらに苛性ソーダに関してもシェア率が国内 3 番手と非常に優秀なものを持っていると言えるだろう。この他にも電子材料部門において、高純度窒化アルミニウムのシェア率が世界一であるなど、さまざまな部門において優位性を保っていると言えるだろう。このように、さまざまなセグメントを持ちながらシェア率で日本一や世界一をとる部門があったり、国内で唯一の製造会社であるものがあつたりすることがこの会社の競争優位性を高めているだろう。

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

トクヤマは 1918 年創業の会社であり現代まで事業拡大はしているが、創業当時の事業が存続していることがなによりの持続性の証拠となるだろう。さらにソーダ灰では国内で製造できるのがトクヤマだけでありかなりの持続性が可能であろう。また無機化学分野を扱う企業は戦前から創業している会社も多く、新規参入も考えづらいことから、この競争優位性は担保されるだろう。

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

この会社に入ることでの自身の人的資本の向上はある程度は達成できるのではないかと考える。トクヤマでは 2019 年に社員に期待するあるべき姿や成長の方向性を「人事ポリシー」として制定した。さらに 2021 年には人事ポリシーを軸に中長期の事業戦略に合致したキャリアプランと人材育成体系の整備に注力した。しかしトクヤマレポート 2022 にはあまり詳しく人材育成に関して述べられていなかった。そのためホームページを参照したところ、この他にもトクヤマのホームページにはグローバル人材を育成するために、2011 年度から公募制の研修体系『MANJIRO 制度』を、2015 年度より中国ビジネス対応力強化を目的に『KOMEI 制度』を開始したと記述されており、意欲のある人が自主的に研修に参加できるような制度が整備されている。このような様々な制度があることから学びたい人が学べる環境が整備されており、自身の人的資本の価値向上につながると考える。下図 1 はトクヤマレポートに掲載されていた人材育成のプラットフォーム、図 2 はホームページにあった人材育成プログラムの様子である。



(図 1)

トクヤマ人材開発システム

従業員に
求めるもの

成長し続ける人材であれ

教育内容	ビジネス共有	キャリアアップ	HR	職務力・自己啓発	技術習得
基礎職	最新経営理念研修 / 最新職研修		HR シニア (基礎)		新任者研修研修
基礎職補充	マネジメント強化研修				ワークショップ型 研修
上級職	主任研修者研修		HR ジュニア	読字研修 ビジネス ペーパング	OJT 職場内教育
中級職	中級職研修		製造 研修	特殊研修 技術管理教育 データサイエンス 教育	シニアコーチ 制度 新任者研修研修
初級職	製造技術教育 (科目)				専門スキル向上 研修 (基礎的なOJ)
新入社員	新入社員導入教育				新任者研修 新任者研修

(図 2)

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

総じてカラーバリエーションが豊富であり、図も多用されているため見やすい印象を受けた。その中でも重要な箇所は強調されており、一見して何が言いたいのがわかりやすい資料となっていた。現代の風潮を捉え、SDGs との関連も述べられており、企業の社会的意義を理解しやすい内容となっていた。懸念点としては、財務・非財務のハイライトの箇所に様々なグラフが用いられていたが、専門的な項目が多く、何を意味しているのかわからなくなってしまう人がいるのではないだろうか。注釈に軽い説明をつけたりすることで、万人が親しみやすいものとなるのではないだろうか。またグラフの推移に関する説明を少し入れても良いのではないかと感じた。

参考文献

株式会社トクヤマホームページ (最終閲覧 2023 年 7 月 28 日)

<https://www.tokuyama.co.jp/>