

企業名： アマダ

レポート名： 統合報告書 2022 年 3 月期

1. この会社が目指している将来の姿が理解できるか

アマダグループの目指す所は、モノづくり企業として「創造」と「挑戦」を大切に、顧客側の視点と社会問題に目を向け、地球環境を含めて豊かな環境づくりに貢献するということである。そのための経営理念として、お客さまと共にする発展、国際社会への貢献、創造と挑戦を実践する人材育成、高い倫理観と公正性に基づいた健全な企業活動、さらにはSDGs 関連目標を掲げている。これらを最終的に達成していくために、アマダグループはまず、2030 年を見据えて「長期ビジョン 2030」を掲げており、SDGs に基づく環境対応ビジネス、DX&サービス、グローバル拡大の 3 つの成長戦略を重点的に展開している。特に環境への対応に力を入れ、カーボンニュートラルの達成を目指し、省エネ・創エネの投資や環境対応商品の拡充を行っている。これらを通じてアマダグループは、環境問題への取り組みと事業継続の基盤を強化し、経済社会に貢献することを重視しており、持続可能な社会を目指すためのサステナビリティ基本方針も掲げつつ、創業以来の理念も貫き、守る意志を示している。

個人的見解を述べるならば、企業が目指すべき理想は『①働き甲斐のある職場作り②顧客のニーズに合わせた製品・サービスの改善の持続③地球環境への配慮』の 3 つに集約出来ると思われる。このことを踏まえてアマダグループが目指している将来の姿を見ると、アマダグループの発展が先述の通りなされるならば、先の 3 条件はいずれもクリアしているようである。したがって、実現に向けた達成率がどうであるかは如何にしる、アマダグループが目指している将来の姿には大いに賛同出来る。

2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか 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

[統合報告書から読み取れるバリューチェーンと SWOT 分析]

〈注〉

Value (価値)	その経営資源が、どれだけの経済的価値を提供しているか？
Rareness (希少性)	その経営資源が、市場においてどれだけの希少性があるか？
Imitability (模倣可能性)	その経営資源は、競合他社が容易に模倣できるものか？
Organization (組織)	その経営資源を活用するための、組織的な方針や仕組みが整っ

ているを 3>2>1 の三段階評価する。

※

バリューチェーン（主活動）	強み	3段階評価性（3・2・1）			organization（組織）
		Value（価値）	Rareness（希少性）	Imitability（模倣可能性）	
板金事業（主活動）	多種多様な生産で国内No.1のシェア率	3	3	1	3
切削事業・研削盤事業（主活動）	他に真似され辛い技術であるファイバーレーザーマシンに長けている	2	2	2	3
微細溶接事業（主活動）	FAシステム	2	2	2	3
プレス自動化ソリューション事業（主活動）	プレスマシンとその周辺装置による自動化システムを一括で提案可能	2	1	3	2
開発(支援活動)	商販・商サービスにてニーズをくみ取り、かつそれに適合することが可能	2	2	2	3
人材育成(支援活動)	4. に記述した通り	1	1	3	1

		内部要因	
		強み Strengths	弱み Weaknesses
		◆※の活動内容が対応 ← ← ←	◆統合報告書で言及されている箇所は無し ← ← ←
外部環境	機会 Opportunities	◆統合報告書で言及されている箇所は無し ← ← ←	◆分析不可 ←
	脅威 Threats	◆統合報告書で言及されている箇所は無し ← ← ←	◆分析不可 ←

現在の競争優位性は統合報告書から読み取り可能であるが、統合報告書であるため仕方ないかもしれないが、将来につながる弱み、機会、脅威については言及されていないため、競争優位性に持続性があるかどうかは分析不可能と言わざるを得なかった。

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

アマダグループは「創造と挑戦を実践する人づくり」を重視し、人的資本の価値向上を促す取り組みに挑戦していることが確認された。グローバルビジネスの拡大を支えるためにグローバル人材の育成に力を入れ、海外研修制度やグローバル人材登録制度を導入している。さらに重点課題には、①障がい者雇用、②女性活躍推進、③働きがいのある職場づくりを掲げ、様々な多様性を尊重するための取り組みがなされている。2021年度は特に、精神障が

い者の積極的雇用、職場実習および見学を受け入れ、加えて作業時の機能性を重視したユニフォームを導入して社内での活躍の可視化をする等の工夫も講じて雇用の拡充につなげている。同様に

女性活躍推進策も講じており、特例子会社の適用範囲の拡大にも取り組みつつ、グループ会社女性リーダーの育成にも注力し、研修

や育成支援を通じて女性のキャリア形成を支援している。また、多様な価値観を尊重するためにダイバーシティを推進し、働きがいのある職場環境を整備し、有給休暇取得率向上や子育て支援を充実させている。これらの取り組みにより、アマダグループはイノベーションを生み出し、グローバル競争力を強化しているようだ。

ただこのように、人的資本の価値向上を促す取り組みが確認されても実際の数字が示す所は不安が残る。重点課題の②に挙げられていた女性活躍推進については特に本当に真剣に取り組まれているかどうかいささか疑問を呈したい。女性管理職の人数は、2018年6名 2019年8名 2020年9名 2021年9名と上昇傾向にあり、この部分に関しては一定の向上が見られる。ところが、2022年の女性役員比率に着目してみると、27名中たったの1名で数字にして約3.7%とこれは、政府が掲げた大企業の女性役員比率を2030年までに30%以上に引き上げるという目標に到底届かなそうな水準である。(ここで言及される大企業とは東証プライム上場企業のことであり、アマダグループも当然対象となる。) また新卒採用女性比率にも着目してみると、2018年29.2% 2019年32.3% 2020年25.8% 2021年18.5%と、どちらかという減少傾向にあることが分かる。特に最新の情報である2021年の18.5%は、同じ金属加工機械業界の大手であるDMG森精機が2021年に採用した労働者に占める女性の割合は22.0%と公表している値を下回ってしまっている。

以上を総合的に踏まえると、人的資本の価値向上を促す取り組みは確認されたが、事実上の数値が追随していない部分いくつか見受けられたため、アマダグループが自身のスキルを向上出来る職場であるかどうかは、疑わざるを得ないと言える。

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

上述で独自の分析表をまとめて見やすくしたが、アマダグループの統合報告書からは競争優位性は読み取りづらいため、市場シェアの数値など他社との比較材料を盛り込み、(それによって弱点箇所が浮き彫りになるのならその対抗策も追加で)情報を点在させずなるべく同一箇所にとまとめると、より良い統合報告書になると思われる。また、財務・非財務ハイライトと称して様々な会計・SDGs関連データを過去数年分に渡って掲載していることは非常に良いと思われるが、そこにアマダグループからの評価を加えて欲しかった。読者にデータを先入観無くそのまま読み取らせる意図があるのかもしれないが、そのデータをアマダグループ自身はどう評価しているのか表記していないと、一体アマダグループがどういった立ち位置にいるのかを読み取ることが出来無い。以上の二点を改善することで、アマダ

グループの見えざる資産がより明確に認識できる。

6. 参考資料

- i) https://ssl4.eir-parts.net/doc/6113/ir_material_for_fiscal_ym3/126662/00.pdf
- ii) <https://proffit.jp/column/1/agHJC3km>