

企業名：ジェイテクト

レポート名：ジェイテクトレポート 2022

1. この会社が目指している将来の姿が理解できるか

ジェイテクトは、2019年度トヨタグループの中で最終赤字を記録したのが唯一自社だけであったことを受け、その原因を損益分岐点の設定が甘かったこと、そしてコロナなどの非常事態が発生したとしても黒字を確保できるような体制を構築できていなかったことの2つだと分析した。2021年度では、黒字を確保できる体制を構築するための「事業基盤強化」の施策として、2022年4月1日に事業ブランドをJTEKTに統一した。さらにこうしたブランド変更を契機に社員全員に全体視点で顧客のために何ができるかを考えてもらう。そして企業間の壁をなくし、「真の One JTEKT」としてシナジーを発揮してより良い価値を生み出していくことを将来の目標に掲げている。さらにレポートには社長や部長の方々のインタビューなども掲載されており、それぞれの視点から具体的にどのようなことを行っていくかということが具体的に書かれている。

しかしその一方で、本レポートの中ではそうしたシナジーを高めるために行われている施策として、地域ごとに「経営課題検討会」を実施してグループ全体としての課題を明らかにするとともに、交流を深めていくということしか挙げられておらず、現状の取り組みで企業間の壁をなくしてシナジーを高めるという目標を達成できるかについては疑問が残る内容となっている。

2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか

ジェーテクトは2023年度の目標として、「競争力強化」を掲げている。ジェーテクトの強みであるベアリングと工作機械は、「それぞれ「産業のコメ」「マザーマシン」といわれるように、世の中がどんなに変化しても在り続ける、残り続けるもの」であり、特にベアリングにおいては業界三位の売り上げを記録している。さらにジェーテクトは、昨年「ギヤ」という部品の製造も本格的に行っている。これは動力伝達に必要な要素部品である。これらを組み合わせた自社部品を使用した「良質廉価な新商品」を開発すること、さらにはその工作機械すらも自社で製造することで、他社と大きな差別化を図ることができる。

さらにジェイテクトは、「将来への種まき」として、既存領域を効率化することで自動車やカーボンニュートラルの研究を行い、SDGsの実現に向けた新ビジネスも展開している。自動車に関する研究では、将来の電気自動車などに対応すべく「ステア・バイ・ワイヤシステムと補助電源としての高耐熱リチウムイオンキャパシタを組み合わせたステアリングシステム」の開発を行っている。カーボンニュートラルの研究では、それをビジネスチャンスとしてとらえ、技術開発などを行うことで2050年までに全製品のカーボンニュ-

トラルを目指している。SDGsに関する新事業では、SDGsの目標2「飢餓をなくす」に貢献するためにコオロギの食料としての価値について研究を行っている。

このようにジェイテクトは競争優位性を確保するために様々な取り組みを行っていることがわかる。一方、ベアリングなどの強みはあるが、それも業界トップシェアを誇っているわけではないため、なぜジェイテクトが他の企業に比べて「良質廉価な新商品」を開発、販売することができるのかがあまり記載されていない。また多くの企業がSDGsの課題にも取り組んでいる。そのため上記のことがジェイテクトにしか作ることができない価値なのかどうかについては疑問が残る。

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

ジェイテクトはトヨタ自動車の駆動エネルギーを伝達するドライブライン系部品の設計開発機能の製造を行っており、ある程度の安定した収益が見込まれる。そうした利益を「将来への種まき」としての研究に対して振り分けているということを見ると、将来的にもそうした研究は行われ続けると考えられる。さらにジェイテクトは2021年度で500件以上の特許を出願してそのうち210件以上が認められており、2020年度にも約500件の特許を出願して300件以上が認められている。またこうした特許は今後20年間保証される。これらの事実を考慮すると、ジェイテクトの競争優位性は持続することが予想される。

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

ジェイテクトは企業理念として、ジェイテクトの企業理念を理解して問題解決を行える人材を育てる「人づくり」というものを掲げている。そして従業員について「企業活動に必要な不可欠な財（たから）」と考えており、人材育成の三本柱としてOJT・OFF-JT・キャリア開発を掲げている。OJTでは問題解決能力向上のために「問題解決（4年基礎固め）」を導入し、実践を積みながら人材育成を行っている。研修制度（OFF-JT）では、仕事の基本である「問題解決力」を強化する研修やeラーニングによる選択型教育を実施している。キャリア開発では主体性は高めるため公募制を実施している。さらには個人の能力を最大限発揮するために「従業員サーベイ」と「た・い・わサーベイ」を行い、上司とのコミュニケーションが気軽に行えるような職場作りを行っている。

以上のことよりジェイテクトは人材育成にかなりの力を注いでいることがわかる。こうした環境に身を置くことは自身のスキルを磨き、自己の価値を上昇させることにつながるだろう。

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

ジェイテクトの報告レポートは社長や様々な部署の部長がそれぞれの視点から今後都市組むべき課題について言及されていて、全体的にはとても分かりやすい内容である。さらに前半部分で述べた事柄を後半により細分化して細かい内容を述べているので、とても読みや

すくなっている。一方、上述のようにジェイテクトが掲げる「良質廉価な新商品」をなぜジェイテクトではないと実現できないのかということについての言及がほとんどなく、また2022年度の目標の一つでもある部署間での壁を取り除いてシナジー効果を高めていくということの施策が「経営課題検討会」しか挙げられておらず、内容が不十分だと思われる。以上の点を改善することでよりジェイテクトの価値を顧客に伝えることのできる企業レポートになるだろう。

以上