

企業名：セイコーエプソン

レポート名：統合レポート 2022

1. この会社が目指している将来の姿が理解できるか

2021年3月に策定された「Epson 25 renewed」は2025年に向けた長期ビジョンである。このビジョンにおいては「環境」「DX（デジタルトランスフォーメーション）」「共創」という3つのキーワードが重視されており、レポート24～26ページにそれぞれの取り組みが記載されている。

- ・「環境」：脱炭素と資源循環に取り組み、環境への負荷を減らす商品やサービスの提供、環境技術の開発を推し進める。「環境ビジョン2050」も視野に入れている。
- ・「DX」：強固なデジタルプラットフォームを構築し、顧客のデータを分析する。
- ・「共創」：自社の技術資産をより多くの人が活用することで、新たな価値を創出する。

特に環境への貢献に重点を置いたうえで、イノベーション実現のためデジタル技術を活用し、過度な自前主義から脱して多くのパートナーと協業することで、社会課題の解決に取り組んでいる。

2021年度1年間の「Epson 25 Renewed」に基づいた活動を1つ挙げると、事業領域を跨いだ全社戦略の強化というものがある。国内拠点100%再生可能エネルギーへの移行や顧客接点強化と収益複層化につながるデジタル基盤構築、社会課題解決に重きを置いた出資拡大と連携開始といった具体的な動きがあるように、1年目ながら早速実現し始めていることを見ると、エプソンの目指す未来像は非常に明瞭であるうえに十分実現可能だと言えるだろう。

2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか

エプソンは「省・小・精」という3つのこだわりから生み出す価値を追及している。つまりより効率的に、より小さく、より精緻に製品やサービスを提供することで、顧客価値が生まれ社会価値へと広がっていくことを目標としている。この「省・小・精」から生み出す価値で人と地球を豊かに彩るというパーパスがあらゆる企業活動の中心にあり、前述のビジョンを社会価値の提供というパーパス実現のための戦略としているのだ。

またエプソンは社会課題を起点に、貢献できるマテリアリティを特定している。これはSDGsと目的を同じくするもので、独自技術に基づいたイノベーションを起こし社会・環境・経済価値を提供することでパーパスを実現する方法を示す。レポートでは重要度の高いマテリアリティとして循環型経済の牽引、産業構造の革新、生活の質向上、社会的責任の遂行という4つが挙げられている。それぞれが各種のビジョンと関連しており、複数のSDGsと対応している。マテリアリティの特定には社会課題の抽出、重要度の把握と評価、妥当性

の評価というプロセスを踏んでいる。後述の経営理念に則って、自社から見た重要性と社会から見た重要性の両方を満たすマテリアリティを定めていることから、社会における価値すなわち競争優位性は確保されていると思われる。

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

1989年に制定された経営理念には「お客様を大切に、地球を友に、個性を尊重し、総合力を発揮して世界の人々に信頼され、社会とともに発展する開かれた、なくてはならない会社でありたい。」という一文が含まれており、現代のSDGs、サステナビリティ経営の思想に通じる思いが込められている。社会課題の解決と事業成長を両立させるサステナビリティ経営の実践のため、エプソンは持続性を推進する体制を構築しており、サステナビリティ推進室のもとで「戦略会議」と「推進会議」が設置されている。

またレポート 59、60 ページに記載されているように、前述のマテリアリティの実効性を高めるための具体的な取り組みとして12のサステナビリティ重要テーマを定め、KPIを設定したうえで推進していることから、競争優位性の持続性も確保されていると考えられる。

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

レポート 10 ページで CEO の小川恭範氏は、「社会への貢献」とともに「社員の幸せ」の実現についても語っている。その1つとしてダイバーシティの推進が挙げられており、多様な考えを受け入れる風土を醸成し、社員同士が刺激しあうことで各々の視野を広げ、より大きな価値創出の源になると考えるという。実際に社長直轄組織として「ダイバーシティ推進プロジェクト」を設置し、全ての社員が同等に機会を得て活躍できるよう取り組んでいる。

また 37 ページでは人材戦略について紹介されている。人材育成については、業務を通じた育成を基礎に教育体系を整備して階層別の教育や専門教育を行うほか、能力や経験・知識の幅を広げるため積極的なローテーションに取り組んでいる。人材配置については、事業戦略遂行のための組織を設計し、その中で定義された役割に対し最適な人材を配置することが基本となっており、年1回各組織の階層ごとに「人材レビュー」を行い、後継候補人材のリストアップとその能力開発ニーズの検討などを行っている。

以上のことから、多様な人材が適材適所に用いられるエプソンでは人的資本の価値向上を見込めると言える。

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

このレポートは全体的に多くの数値およびデータを使用しているため、会社の経営や事業がとても分かりやすく可視化されている。現状だけでなく将来の見通しや目標についても具体的な戦略や方法論が示されているため、説得力のある報告書となっていると感じる。

強いて改善点を挙げるとすれば、所々文章が冗長だと感じる部分があったので、複雑な内容については特に、よりシンプルな表現で済ませた方が、報告書の分量を軽くするためにも、投資家などが読む際に読みやすい文章にするためにもよいのではないかと思う。

参考文献

エプソン 統合レポート 2022

https://corporate.epson/ja/investors/publications/pdf/integrated_report/epson_ir2022_all_j.pdf?2302