

企業名：京三製作所

レポート名：CORPORATE REPORT 2022

1. この会社が目指している将来の姿が理解できるか

統合報告書からわかったことは、京三製作所がSDGs、財政基盤の強化、海外事業の拡大の3点を強く意識しているということであった。

まず一つに、統合報告書全体を通してSDGsを意識していることが読み取れた。経営戦略や新人育成など随所随所にSDGsをもとに作られた説明があった。特に事業内容の中でSDGsに取り組んでいることが示されている事例や、それをもとにした具体的な社会貢献活動に参加する意思を示していることから強く意識していると言える。また、財務基盤の強化のために、キャッシュフローの改善、資本効率の上昇、有利子負債と純資産のバランスの調整、成長投資と株主還元のバランスの取れた利益配分などの具体的な策をここで提示している。このことから、財務基盤の強化に対する姿勢が理解できた。さらに、海外事業の拡大に関しては、ケニア、中国、シンガポール、インドなどの国で信号システムなどの導入を行うと具体的な計画が示されており、海外事業の拡大に対する積極性というのも理解できた。

2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか

この会社の競争優位性についてだが、同業他社との比較がほとんどないため、市場のなかで京三製作所がどこまで大きな優位性を持つのかを理解することはできなかった。

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

そもそも優位性が理解できなかったため、持続性についての判断ができない。

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

報告書の中では、「グローバル人材の育成」、「ワークライフバランスの推進」、「女性の活動支援」、「次世代育成支援」、「65歳定年制の導入」などが人材活用・育成の施策として挙げられている。まず、「グローバル人材の育成」についてだが、海外留学制度以外は記されている策が非常に抽象的で、私の人的資本の価値向上に寄与するとは考えづらかった。また、その他の施策については、従業員のための環境づくりやうまい人材活用のための施策であったため、人的資本の価値向上につながるような施策は記されていなかった。そしてこの報告書に用いられている、グラフについてだが、まず外国人従業員の数はグラフにいないものの、それが京三製作所の従業員のうちのどれほどの割合なのか、そして、他社と比べるとどうなのか、さらに、外国人従業員がいることがどのように他の従業員の成長を促すのかについての言及がほとんどなく、私の人的資本の成長につながるかの判断ができなかつ

た。また女性従業員の比率も少し増加しているものの、大幅な改善とは言えず効果がうまく表されていなかった。育児休業取得者数に関しては減少している事がわかった。

これらのことから、私の人的資本の価値を向上させるのに適している環境とは言い難いこと、直接的な育成の施策が抽象的で、私の人的資本に結局どのような価値向上をもたらされるかが明確になっていないため、与題のように達成できるとは思わない。

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

報告書の良かった点は京三製作所の目指している姿が明確に示されていることである。報告書を読めば理想としているビジョンが理解できるのは非常に優れていると判断できる。

その一方で、一部、グラフと主張したい事が噛み合っていない部分があることや、強みをうまく伝えきれていない部分は改善すべき点だと考える。業界内平均の数字と比較したり、他社と比較したりすることで、京三製作所の同業他社に勝っている部分をより明瞭にすることで、投資家により魅力を伝える事ができるようになると考える。