

企業名： シナネンホールディングス

レポート名： 「統合報告書 2022」

1. この会社が目指している将来の姿が理解できるか

シナネンホールディングスグループは第二次中期経営計画において、DX 戦略を推進し、デジタルトランスフォーメーションを通じて企業風土や文化、ビジネスモデルを変革し、グループ経営基盤の強化や業務効率化を図っている。これにより、新たな収益源の確保や多角化したビジネスモデルの構築を目指している。将来の姿として、グループは「攻めの DX」戦略として、新たな事業やサービスをデジタル技術を活用して創出し、成果指標に基づいて業績を着実に前進させることが明確に示されている。特に、ポイントモールサイトのようなデジタルプラットフォームを活用し、顧客のデータを蓄積・分析して新たなキャンペーンの提案を行うことで、新たな事業の種を育成しようとしている。

同社は「信義」(integrity)、「進取」(enterprise)、および「楽業」(enjoyment of work)の 3 つの価値観を大切に、役職員が倫理的で責任ある企業活動を行うことを重視している。

グループは将来の成長を見れば、持続的な収益力の向上を目指し、2023 年 3 月期に ROE 6.0%以上を実現することを定量目標として掲げている。さらに、創業 100 周年の 2028 年 3 月期には、ポイントモールなどの施策により登録者数を目標としている。さらに、シナネンホールディングスグループはデジタルトランスフォーメーションと新規事業の展開により、将来的な成長を実現し、グループのビジネスをさらに発展させることを目指している。

2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか

競争優位性とは御社が社会に提供している価値、ある意味で会社の強みのことである。シナネンホールディングスの強みは、以下の点に集約される。

- ・エネルギー専門商社としての事業推進力：LP ガス取扱量や灯油取扱量が国内でトップクラスであり、長年の実績や経験による安定的な調達力がある。LP ガス取扱量で国内 No.3 に並んでいる。灯油取扱量で約 130 万 kl。効率的な物流網や時流に沿った事業展開も強みとして挙げられる。

- ・堅実な経営基盤：自己資本比率が高く、安定した財務体質を持っている。約 60 万世帯の LP ガス顧客を持ち、多彩な事業ポートフォリオによりリスク分散が図られている。

- ・高い参入障壁：約 1,500 社の協力会社網や 80 か所の石油中継基地を持ち、強固なパートナーシップと全国的な供給体制が構築されている。また、エネルギー業界に根差した豊富なトレーディング知見も強みの一つである。

これらの強みにより、シナネンホールディングスは安定した経営基盤のもと、エネルギー業界で競争優位性を持ち、持続的な成長を実現していると言える。

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

シナネンホールディングスの10年後、20年後を2022年の報告書を見て言えるのは疑わしい。だが、報告書に載せられている2023年から2027年までの第三次中期経営計画を見れば、競争優位性に持続性があると言える要素がいくつかあると思う。

脱炭素社会への貢献: 会社のビジョンは「脱炭素社会の実現に貢献する総合エネルギー・ライフクリエイティブ企業グループへの進化」である。脱炭素社会の実現は世界的なトレンドであり、これに貢献する企業は将来的に競争上の優位性を持つ可能性が高いと言える。

事業ポートフォリオの変革: 成長戦略として、収益性の高い事業に資源を集中投下し、成長領域を特定するとともに、成長性や収益性の低い事業の撤退や売却を進める計画がある。このようなポートフォリオの最適化により、収益性が向上し競争力を強化できる可能性があるだろう。

風土改革・働き方改革: 風土改革と働き方改革を推進し、社員の成長を促進する制度や仕組みを整備するという点がある。働く環境や社員のエンゲージメントの向上は、優秀な人材を確保し、組織力を高める上で重要である。

グループ経営体制の強化: グループ全体の経営体制を強化し、リスク管理や実効的な経営体制の構築を進めるという点も持続性を高めるだろう。

脱炭素社会への対応: 財務目標として非財務目標に脱炭素社会に対応した事業構造への転換を掲げ、自社操業に伴う温室効果ガス排出量の削減目標を設定している。これは社会的な要請や環境規制に対応し、競争優位性を持続的に維持するための重要な要素となる。

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

シナネンホールディングスグループで自身の人的資本の価値向上を達成できると思う。シナネンホールディングスグループは、多様な働き方を尊重し、従業員の成長を促進するため、時差出勤、フレックス制度、在宅勤務、サテライトオフィスを導入している。また、副業・70歳までの再雇用・育休中の学習支援・自己都合退職者再雇用・治療との両立支援など、新たな5つの人事制度も導入し、個々の能力向上とワーク・ライフ・バランスの充実はかつ

ている。社員が自律的に業務を遂行し、生産性を高める取り組みや、女性活躍推進、障がい者雇用、シニア社員の活躍などの活動も行い、風土と体質改善、働き方改革、人財育成・登用・配置転換を重要な人財戦略としている。

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

報告書の良かった点：

グループのビジョンやミッション、価値観に関する情報が詳細に記載されていること：報告書において、シナネンホールディングスがどのような将来の姿を目指しているのか、どのような価値観に基づいた経営を行っているのかが明確に載せられていた点が良かった。

経営戦略と事業展望の詳細な説明：報告書には、シナネンホールディングスの経営戦略や事業展望が具体的に説明され、将来の成長戦略や事業の方向性を理解する上で役立つ情報が提供されている点が良かった。

コーポレート・ガバナンス体制に関する詳細な説明：報告書には、コーポレート・ガバナンス体制について詳細な説明があり、経営判断の迅速化や機動的な経営を可能にするための取り組みが明確に示されている点が良かった。

改善余地：

グループの競争優位性についてより具体的な情報の提供：報告書において、シナネンホールディングスの現在の競争優位性や持続性についてもっと具体的な情報を提供することで、投資家やステークホルダーに対する信頼性が向上する可能性がある。

人的資本の価値向上に関する具体的な取り組みの説明：報告書には人的資本の価値向上についての情報が限られているのではないかと思う。具体的な教育・研修プログラムやキャリア開発機会、報酬・評価制度、ワークライフバランスなどについて、より具体的な取り組みや実績を示すことが改善の余地と言えるだろう。