

企業名： 伊藤忠エネクス

レポート名： エネクスレポート 2022

1. この会社が目指している将来の姿が理解できるか

伊藤忠エネクス（以下、エネクス）は高度経済成長期から長年にわたってエネルギーの卸売りを中心に事業を営んできた。その歴史の中では、オイルショックなど経営に甚大な影響を及ぼす出来事も数々あったが、社会の変化や顧客のニーズを先取りして事業ポートフォリオを広げるなどして難局を乗り越えてきた。現在は、ウクライナ戦争で顕在化したエネルギーの地政学的リスクや、化石燃料の環境に与える影響などにより、エネルギーの構成・構造がグローバルに変化しつつあるため、このような状況に対応するべく既存事業の維持拡大とともに、新規事業への参入も柔軟に検討・実行し、継続的な企業価値の向上を目指していると理解できる。

2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか

エネクスの強みは、60年以上にわたりエネルギーの安定供給を可能にした顧客、インフラ、取引先との独自の基盤である。その基盤を維持するため、顧客（消費者）に対しては、全国各地の支店・グループ会社による商品・サービスの提供や、災害時の被災地支援などを行い、取引先とは継続的な交流会を開くなどしていることが分かった。

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

前述のようにエネルギー事業は不安定性が高く、将来を見通すことが比較的困難であることから、新たな基盤を創出することが不可欠である。そのためにエネクスは既存の基盤をデジタルや電力で“つなぐ”ことを進めている。具体的にはでモビリティ事業の基盤を電力でつなぐことの例として日産自動車（株）との電気販売協業が挙げられている。

再生可能エネルギーへの転換が起きている最中で、過去最大級に新たな基盤創出が必要だと考えられるが、親会社の伊藤忠商事の多種多様な基盤をも生かして、未開拓な事業領域や海外への販路拡大を進めていると理解できる。

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

社内人材のダイバーシティに関して、エネクスは女性役員比率の定量目標を設定するなど多様な人材を登用することに積極的であるとわかる。同業他社の岩谷産業（以下、イワタニ）は2022年に女性役員比率が6.5%であるのに対し、エネクスは2019年に20%に達している。伊藤忠商事の働き方改革の結果、女性社員の合計特殊出生率が大きく上昇したことから

も影響を受けているのではないかと推測できる。

また、エネクスには国内外で活躍する人材を育成するための様々な研修プログラムが用意されている。特に英語の教育は重視されているようで、新入社員から経営幹部まで教育制度が使えるようになっている。さらに、数名が選抜され参加する海外就労研修制度というプログラムでは、実際に海外に派遣され、語学力や異文化対応力に加えて海外事業の開発・運営ができるまでになる。このようなプログラムは伊ワタニにはなく、エネクスはグローバルな事業展開に今後の活路を見出していると感じる。

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

エネクスレポートで特に良かったと感じた点は、ホームライフ部門、カーライフ部門、産業ビジネス部門、電力・ユーティリティ部門の各部門長が経営方針を説明している箇所である。過年度の経営方針の反省と次年度の経営の見込みを、数字を示しながら説明することで、セグメントごとの状況を詳しく見通すことができ、ステークホルダーにとってわかりやすい。他方、改善余地については、サステナビリティについての記述が物足りなく感じた。重要課題をSDGsと関連付けて提示している点はよいと思うが、具体的な事業における取り組みが抽象的でイメージがわからない。伊ワタニの統合報告書では、脱炭素社会への移行に向けた独自のプロジェクトやサービスが図表を交えて多数示されており、取り組みの「本気度」がうかがえる。

6. 参考資料

エネクスレポート 2022

https://www.itcenex.com/ja/ir/doc/annual_report/mp9tgh0000000onr-att/enexreport_2022_all.pdf

岩谷産業 統合報告書 2022

https://www.iwatani.co.jp/jpn/ir/pdf/integrated-report/integrated_report.pdf