

企業名：ジャックス

レポート名：アニュアルレポート 2022

1. この会社が目指している将来の姿が理解できるか

→十分に理解することは難しい。

企業の基本的価値観であり、永遠に追い求めるものとされている経営理念は少し漠然としており、ややわかりにくい。一方、「中期3カ年経営計画」における目標及び長期ビジョン「アジアのコンシューマーファイナンスカンパニーとしてトップブランドを確立する」は具体的でイメージしやすく、十分に理解を示せるものである。(レポート1、8ページ目部分) その上8、9ページ目に詳細な説明が載っているためこの二つの理解は容易い。



上写真に見られるのがジャックスの中期参加念計画をより詳しく表した図、MOVE70の図であるが、これに関しては環境・課題と社会に提供する価値との関係性が些かわかりづらい部分があった。例えば少子高齢化という課題に対して「健康で活き活きと働ける職場環境」を提供しているという意図だと推測したが、図にしたときに少しわかりにくいので高さは揃えるべきだと感じた。

また、この図はどちらかというとも将来計画というよりも将来計画を立てた過去から何をやってきたかのみが詳細に記載されているように感じられるため、もう少し将来目指す姿について詳細に述べても良いと感じた。

2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか

→理解できるが、競争優位性の有無（大小）は判別しにくい。

基本的には大きいと考えられる。

上写真にある、「社会に提供する価値」がいわゆる競争優位性である。「消費者の豊かで満足感のある暮らし」、「便利で快適、安心・安全な決済機能」、「消費の活性化」(SDGs8、9、10 番対象)、「環境負荷の軽減と環境の節約」(SDGs7、11、13 番対象)、「健康で活き活きと働ける職場環境」(SDGs5、8 番対象)の5つが競争優位性であると理解できる。図表のため見やすく理解しやすい。

代表取締役社長の村上亮氏の発言、ジャックス社が「国内クレジット事業 No.1 乗シェアを獲得できている」ことも鑑みると、「便利で快適、安心・安全な決済機能」、「消費の活性化」に関しては競争優位性が高いと推測できるが、他の三つの競争優位性はジャックス社独自の強みが見当たらないため、優位性の有無(大小)をはっきりと判断することは難しい。

それ以外にも9ページにサステナビリティ基本方針として、環境面では、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)などのフレームワークに沿った情報開示の取り組み、EVの取り扱い推進や廃棄プラスチック素材を使用したカードの発行、安心・安全な社会を維持するための情報セキュリティの確保、人的資本に対しても女性社員の比率等ジャックスならではの持続可能な取り組みが見られ、競争優位性が大きいことが窺える。さらに28ページから37ページまで、より細かくサステナビリティの説明がなされており、とても理解しやすいものとなっている。

27ページ参照の5つのマテリアリティ「安心・安全で利便性の高いサービス提供」、「環境の保全」、「脱炭素社会実現への貢献」、「多様性と人権の尊重」、「ガバナンスの高度化」が挙げられているが、これらもしっかりと主な取り組み事例が下に記載されており理解しやすい内容となっている(下写真参照)。しかしサステナビリティと異なり、多くの企業が企業努力として掲げている目標であるため、競争優位性は大きくないと考えられる。

持続可能な社会の実現と企業価値向上				
マテリアリティ				
安心・安全で利便性の高いサービス提供	環境の保全	脱炭素社会実現への貢献	多様性と人権の尊重	ガバナンスの高度化
主な取り組み事項				
<ul style="list-style-type: none"> お昼様、近隣店からの依頼に応えるサービス 応急処置の向上 AI-ITの活用 	<ul style="list-style-type: none"> 環境負荷軽減への対応 ペーパーレス化 紙のカーボン削減削減 社用車のEV化 	<ul style="list-style-type: none"> ファイナンスサービスを通じた脱炭素化の推進 太陽光発電、蓄電池、ZEH住宅-EVの取り扱い促進、グリーンボンドの発行 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ&インクルージョンの推進 女性・ユニエスの活躍支援 ワークライフバランスのさらなる推進 研修制度の推進 高齢者・障がい者の雇用促進 	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンスの強化 取締役会の機能強化
<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティの高度化 データセキュリティやサイバーセキュリティの強化と国際基準への準拠 不正検知の対応 	<ul style="list-style-type: none"> 自然災害に対するレジリエンスの向上 再生可能エネルギーの活用 復興支援(被災者向け低金利ローン)支払済み対応 		<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重 ・LGBTQの取り込み ・エンゲージメントサーベイの実施 	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメントの強化 ・統合リスクマネジメントの高度化 ・マネロントレク資金供与防止対策
<ul style="list-style-type: none"> 地域社会・生活を支えるインフラとしてのファイナンスサービスの提供 ・住宅・教育・健康・福祉運用に関する各種サービスの拡充 キャッシュレス化の推進 			<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動の深掘り ・社内販売会等による障がい者福祉施設の支援、社員カードによる寄付、寄付型クレジットカード発行 	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスの継続

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

→よく理解できる

2番で取り扱った順に読み解いていく。

まず、最初に紹介されていた「社会に提供する価値」について、特に SDGs の目標を対象としている、「消費の活性化」、「環境負荷の軽減と環境の節約」、「健康で生き活きと働ける職場環境」の三つは持続可能な目標についての競争優位性であるため持続性があると理解することができる。「消費者の豊かで満足感のある暮らし」、「便利で快適、安心・安全な決済機能」についても、未だクレジットカードに代わるテクノロジーの発展が起きていないこと、ジャックスが業界シェアトップであることを考慮するとどちらも持続性のある競争優位性であると考えることができる。

次に、サステナビリティ基本方針について考察していく。TCFD がそもそも持続可能な社会の実現、とりわけ気候問題に対応するものなので持続可能性は高いと考えられる。また、EV の取り扱い推進や廃棄プラスチック素材を使用したカードの発行、安心・安全な社会を維持するための情報セキュリティの確保についても同様である。人的資本に対して、日本の平均女性社員比率は 26.5%（2021 年度）であるのに対し、ジャックスの女性社員比率は 30.5%(2021 年度)であり、女性従業員割合の増加比率が 1%を切っていることからこの課題に関しても持続性のある競争優位性を保持していると言える。

最後に 5 つのマテリアリティに関しては上写真にも合うように目標が持続可能な社会の実現であるためにこれらに関しても持続性を保有しているといえることができるだろう。

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

→とてもそう思う

9 ページで述べられているように、デジタルトランスフォーメーション (DX) への取り組みの一つとして DX 人材の確保が挙げられている。これについて、商品・サービスでの極端な差別化が難しい業態であることを勘案し、安易に外部の人間に頼ることなく、社内での育成に努めることを基本方針としており、近年話題の DX を身につけられる空間が存在するというのは自身の人的資本の価値向上に大きく貢献すると私は考える。また、7 ページの村上氏の「何よりも人の成長を重視する」という発言も大きい。会社全体の方針として人的資本の価値向上が挙げられているため、自身の人的資本の価値向上を図るのにうってつけの企業であると考えられる。

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

→良かった点

カラフルな図表、写真が多く、それと共に見やすいフォントでとても読みやすかった。ハイライトもハイライトとして見られるようしっかりと簡潔にまとめてありとても理解しやすかった。

→改善点

多く挙げられている競争優位性がアニュアルレポートのあちこちに散らばっており、ページを行ったり来たりしながら読まなければいけなかったのが残念であった。構成上仕方がないことだとはわかりつつも少し億劫であった。

また、4~5 ページの”At a Glance”（上写真）は一見してわかるようアニュアルレポートの構成を簡潔に示しているが、レポートを一通り一読しないとわかりにくい図表になっていると個人的に感じたので、もっと因果関係を示す、関係がないところは繋がりをたつ（薄い青矢印でなく線で区切る）等の方法をとっても良いと感じた。

6.参考文献

ジャックス アニュアルレポート 2022

https://ssl4.eir-parts.net/doc/8584/ir_material_for_fiscal_ym2/124804/00.pdf

JACCS

<https://www.jaccs.co.jp/corporate/sustainability/employee.html>

insource(日本人材ニュース)

<https://www.insource.co.jp/contents/hr-article-no54445.html>