

企業名： 京阪神ビルディング

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

京阪神ビルディングが目指している将来の姿はおおむね理解できた。京阪神ビルディングは「価値ある事業空間で、ひと、まち、未来をつなぐ」という目標を第一に掲げており、経営理念でも「価値ある事業空間を提供しお客様と共に発展することにより、社会に貢献します。」を掲げている。事業空間の提供を通して、環境問題に取り組みながら様々なステークホルダーや地域社会と良好な関係を築いていくことを目指していると理解できた。中期経営計画においては、「独自性を維持しながら、時代のニーズに応える価値ある事業空間を提供し『次世代に継承される資産を拡充する』ことを目指します。」としている。

2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか

京阪神ビルディングの現在の競争優位性は理解できた。報告書では自社の競争優位性として、①多様な事業アセットによる安定した収益、②お客さま・パートナー企業との良好なリレーションシップ、③少人数による効率的な経営、の3つが挙げられている。

①の多様な事業アセットとは、具体的に、オフィスビル、データセンタービル、ウインズビル、商業施設・物流倉庫の4つであり、ポートフォリオをそれらに分散することで景気変動などのリスクを低減し、高い稼働率と安定した収益を実現している。空室率の推移がグラフで示されているが、東京や大阪のビジネス地区平均が5%を超えているのに対して京阪神ビルディングは1%以下となっており、競争優位性が理解しやすい。また、リスク回避のため、関西と首都圏へのアセットの分散を推進している。②については、まず顧客に対してはきめ細かなビルマネジメントによりテナント満足度・コミュニケーションの質を向上させ、ニーズの変化を素早く察知し、高い稼働率を維持している。また、ビルの管理運営を行うパートナー企業とは、強固なリレーションシップに基づき協働してテナントへ高品質のサービスを提供している。1.の将来の姿や2.③の少人数経営とも重なるが、細やかで質の高いサービスにより他社と良好な関係を築いていることは京阪神ビルディングの強みであるとわかった。③少人数による効率的な経営は、ビル・施設づくりにおいて調査、企画開発から運用管理、修繕まで一貫して関与する「建築技術部」という技術スタッフが、パートナー企業と協働して物件を管理することにより実現している。また、事業用不動産の賃貸事業に特化することで、効率化を図ると同時に安定した収益を確保している。

一方で具体性に欠ける残念な部分として、新たなアセットについての記述が挙げられる。既存の4つ以外にチャレンジすべき新領域として、「今後市場の伸びが期待できるヘルスケア分野など、少人数経営の当社が競争優位性を保つことができる、特色のあるアセット」を

挙げているが、どのように参入していくのかという具体的なビジョンが見えないため、それを具体化し進めていくことが今後の課題だと考えられる。

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

2. で挙げた3つの競争優位性には持続性があると分かった。「価値ある事業空間」の在り方が絶えず変化する現代において、「変化なくして成長なし」として、環境の変化に応じて事業の形を変え、利益をチャンスと捉えることで持続的な成長を目指している。

例えば、新型コロナウイルス対策としてのリモートワークの普及による入居スペース縮小やシェアオフィスといった新しいニーズの拡大に対しては、細やかな営業体制とパートナー企業との強固な関係を生かし、重要なコミュニケーションの場としての役割を強化するなど、ワーカーのニーズに応えるオフィス整備を目指す。加えて、そのような働き方の変化によるデジタルフォーメーションの加速でデータセンター需要が高まることを見越して都心だけでなく郊外や他地域に投資したり、EC市場の拡大を見越して物流倉庫事業を拡大したりする予定である。また、環境問題や自然災害に対する意識の高まりに対しては、省エネ機器への切り替え等による建物の環境負荷の低減、グリーンビル認証の取得、自然災害の激甚化を見越した予防保全など先取りした対策により、中長期的に環境性能やBCP機能の高いビルへの入居ニーズを取り込もうとしている。

創業以来の70年間で変化し続ける時代のニーズに適応して成長し続けてきたことや、以上のように持続的な成長のための取り組みを行っていることから、京阪神ビルディングの競争優位性には持続性があると判断できる。

一方で、2022年度に初の女性取締役が誕生したことについて、「我々にできる取り組みについては一定の水準に達していると認識しています。」という記述がある。確かに従業員が約50名という少人数であるため多様性の確保が難しい部分もあるだろうが、企業の成長のために従業員や役員の多様性は重要であるため、現状に満足しているとも捉えられるこのような記述はふさわしくないと感じた。

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

従業員の人的資本の価値向上を重視しているということは読み取れたが、それを達成するまでの具体的なプロセスがこの報告書からは読み取れなかったため、達成できるとは思えなかった。代表取締役社長からのTOP MESSAGEとして、「人的資本の向上を通じて、『価値ある事業空間』を創造し続ける」が挙げられており、会社の実力は従業員の力の総和に他ならないということが繰り返し書かれているほか、マテリアリティのひとつとしても人的資本の向上が挙げられているが、役員以外の社員向けのスキルアップのための研修といった具体的な方法についての記述がなかった。

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

図や写真を効果的に使ったレイアウトや情報を伝える順番などは、分かりやすく読みやすかった。また、業界平均との比較等の情報があったり、専門的で難しい用語の使用が少なかったりして、この業界に関する知識の少ない私のような人にも読みやすく作られていた。

一方で、内容的な改善余地は前述したように複数ある。特に、多様性についての記述については関心が集まりつつある事柄でもあり、入社を考えている若者も読む報告書であることから、改善が求められる。