

企業名： トランス・コスモス

レポート名： 統合報告書 2022

トランス・コスモスの統合報告書 2022 からトランス・コスモスの将来目指す姿、競争優位性、競争優位性の持続性がどれほど理解できるかと、人的資本の価値向上を達成できるかを述べる。そのうえで、統合報告書の良かった点、改善点を述べていく。

1. この会社が目指している将来の姿が理解できるか

統合報告書から読み取ることができると考える。P.12,13 で図を用いてトレンド、トランス・コスモスの課題、経営資本、目指すべき姿を実現する方法・基盤、中期経営計画の相関関係が描かれ、どのようにこれらのことが将来の姿へとつながっているか理解しやすい。トランス・コスモスの目指す姿は「お客様企業のトップライン成長に貢献できるグローバル唯一無二のアウトソーシング・サービス・プロバイダー」となっており、DX によって実現するイノベーションによって目指そうとしている。しかし、これらのイノベーションの土台となるDXの取り組みの具体例として開発能力の底上げ、セキュリティ基準の作成として挙げているが、実際にどのようにそれらを行っていくかが述べられておらず実現に向けての方針の見通しを示すべきと考える。

P.40—49 では、同社がこれまで支援してきたお客様企業のDX支援事例を示しておりこれを将来の姿への第1段階として考えると、達成できない姿ではないことが示されていると考えることができ現実的な将来目標がたてられていると理解できる。例えば、P.41のDXに向けたステップでは、年に1回行う「消費者と企業のコミュニケーション実態調査」を例に挙げ同社が消費者から消費者のニーズを聞き出し、常にサービスを進化させていることがうかがえる。

また、トランス・コスモスが掲げている目指す姿にも含まれているグローバル化はトランス・コスモスの重要な目標であることが統合報告書から理解できる。P.30 で、海外売上高が国内売上高を上回り、全世界でサービスを提供することが目指す姿とされている。このことを実現するために、現在・5年後・10年後の段階を踏んで目標立て、マルチ言語・マルチ文化に対応できるつよみを生かすと書かれている。しかし、その強みを新たな市場でどのように生かすのかは指摘しておらず、その強みが具体的にわかっていない読み手にとって生かし方を想像するのは難しいと考えられる。そのため、東アジア市場でその強みを使ったことで現在の成功につながった具体的な例を明記することで、より説得力があがるのではないかと考える。

2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか

統合報告書では、P.27—49 でトランス・コスモスの競争力がそれぞれ global・people

・ technology の 3 つに分け、述べられている。

グローバルの分野に関して述べると、欧米などの競合他社は英語圏のオフショアとしてアジアに進出しているが、トランス・コスモスは各国のローカル市場・ローカル言語を対象としたサービスが提供しているとされている。マルチ言語・マルチ文化に対応できる人材や体制を有していることは、競合他社に対する競合優位性の源泉となっていることが理解できる。また、一分野しかできないローカル企業と比べ、トランス・コスモスは DEC サービスから BPO サービスまで一気通貫で提供できることを強調しており、このことも海外で事業展開している同社にとってローカル企業に対して、競争優位性を確立していると考えられる。しかし、トランス・コスモスと同じように一気通貫にサービスが提供できるローカル企業に対してどのように対抗していくかが書かれていないため、対応策などを明記することでよりグローバル企業としての強みを示すべきだ。

人材分野に関しては、競争優位性が理解できなかった。というのも、トランス・コスモスが社員にたいして提供している育成プログラムが書かれているが他の企業と違った特殊なプログラムなのか示されておらず、読者からしてそのプログラムは普遍的であるのか、そうではないのか理解し難かったからである。例えば、P.23 の AI・データ活用人材の育成では、ピラミッド型の図が示されており研修を受け、年を積み重ねることで、エキスパートになっていくことが表されている。もし、このような育成方法が他社と違うならば、同業他社の育成方法と比較した結果をしめすことで、人材育成においても優位な立場にあることを明確にすべきと考える。

技術分野に関しては、競争優位性が理解できた。業界別 DX ソリューションのサービスを同社は提供しており、3000 社を超える企業との取引を通じて培った業界・業種ごとの専門知識を生かし、広範な業界の特性に合わせて柔軟に設計できていると考えることができる。

だが、統合報告書でトランス・コスモスがどの程度 DEC サービスあるいは BPO サービスのシェアを示されていない。マーケット全体を俯瞰した際にトランス・コスモスがどの程度の位置にあることがわからないため同社の提供しているサービスの良い点を理解しているのみになってしまう。そのため、同社の提供しているサービスにマーケットシェアを示すことで、トランス・コスモスの競争優位性がどの程度効力があるものか示せると考える。

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

統合報告書からで、競争優位性の持続性は十分に理解できる。その理由を述べさせていただくと、P20—25 の 2022 年 6 月から代表取締役共同社長となった石見浩一氏と牟田正明氏のメッセージの内容から持続性が理解できたからだ。「外観的に判断できる企業活動とその成果のみであれば、既存の ESG 開示情報から確認することもできる。」¹とあるように統合

¹ DIAMOND online 『評価される「統合報告書」作りに必要な根本理念』

2023 年 4 月 18 日から一部抜粋 <https://diamond.jp/articles/-/321481>

報告書の最優先事項は様々な項目を網羅して並べることではない。独自の強みなど、企業がステークホルダーに伝えたいことを独自の言葉、表現で示すことこそが統合報告書の意義である。そのため、今回の統合報告書で共同社長2人が、現在トランス・コスモスが迎えている状況、今後の予測を社長自らの言葉で伝えることは、ただ単に持続的な優位性があることを図や表で伝えるよりも社長の責任感が伝わりやすい。内容の側面から見ていくと、コロナによる急速な社会構造の変化に対応するため、多くの企業がDXによる抜本的なビジネスモデルの変革を迫られていて、DX化を支援するトランス・コスモスに追い風が吹いていると述べられている。社会構造の変化はコロナ禍が終わりつつある今もなお続いているため、お客様企業のDXを主導しようとしている姿勢から競争優位性を持続させる姿勢が読み取れる。また、AI, IoTなどの自動化・標準化・グローバル化へとシフトする今後の状況においてトランス・コスモスが迎えるリスク、現状に満足したままでは成長が見込めないことをしっかりと理解し、自己変革し、成長し続ける意気込みが語られており、強みを生かした経営が続くことが明確で、競争優位性の持続性を理解することができる。

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

トランス・コスモスで人的資本の価値向上をある程度達成できると考える。トランス・コスモスは特色ある人材育成を取り組みとして、プロフェッショナル人材の育成、健康経営/ワークライフバランスの推進、ダイバーシティ&インクルージョン・コミュニティの参画・発展を挙げている。

プロフェッショナル人材の育成に関して述べると、トランス・コスモスは400以上の社内研修講座を用意し社員のレベルに応じて受講する講座が決められるため、初めの出発地点が異なる社員でもレベルに応じて自分の速度で能力が伸ばせる点が人的資本の価値向上を達成できると考えた一つの理由だ。また、ITパスポートやWebデザイナーといった専門スキル系のみならず簿記やTOEICなどのビジネススキル系の資格試験受験奨励金が支給され、自分の職務の内容に活用できる資格を取ろうとする動機になり自発的に自分の能力をあげようとする環境も評価できると考える。また、トランス・コスモスが力を入れているDX人材の育成はもちろんのことマネジメント人材の育成にも面談・研修等を通して力を入れており、ある一部の人材を育てて企業価値を高めるのではなく、社員全体の価値を高めようとしている姿勢がみられ人的資本の価値向上を達成できると考えた。

社員を無限の可能性を秘めた最大の資産と考えていることから、健康経営推進を重視している一方で、具体的な推進方法や社員の健康サポートをどのように行っているか述べられておらずこの目標を達成するのは難しいと考える。営業所が世界各国にあることや社員数が多いこともあり、職場環境が多様である。職場環境によって健康課題もその解決方法も異なるため、1つの方法に決めるのではなく状況をみて課題解決に取り組むことで、社員の健康につながると考える。ワークライフバランスの推進として、時間外労働の削減と書かれていて、一般的に行われている法令順守の労働時間の是正のみならず、企業の強みをいかし

た業務のDX化で作業効率をあげる工夫がなされおり評価できる。しかし、作業効率がこの政策によってどの程度あがったのか、またどの程度実績向上に寄与したか示されておらず実行力があいまいとなっているため、社員の声や勤務時間数の推移を例としてあげると効果的な策であったことを示せると考える。

ダイバーシティ&インクルージョンの1つとして「女性活躍推進」を掲げており評価できる。トランス・コスモスは課題、その課題を解決するための取り組みを具体的に明示している。例えば、女性管理職は増加している一方で、事業の意思決定に参画する女性が少ないことを課題にあげ、管理職候補の女性集団を形成する取り組みを継続的に行うとしている。このことは、ただ単に女性管理職比率の目標値を掲げている企業に比べて具体的な課題を掲げているため、どのように対処していくべきかわかりやすくするのに寄与しているとみなせる。

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

1-4で統合報告書の細かい改善点を述べたため、全体における改善点とよかった点を述べる。

まずよかった点として、社長、社員、社外取締役の言葉が書かれており独自の表現方法で企業側のメッセージが伝えられていたところだ。3でも述べたように、統合報告書は財務状況などを端的にまとめているのが好ましく、企業の目指す姿が明確に示され、社会価値と企業価値の両立を目指す意欲が伝わってくるのがよい統合報告書となる。意欲を伝えるためには、現状行っている業務内容を報告・説明型として伝える方法よりも人の言葉で表現することが最適だと考える。そのためこの統合報告書から企業の熱意が良く伝わってきて、私は高く評価したいと考える。

改善すべき点としては、トランス・コスモスの競争力に多くのページ数が割かれており、詳細に説明がなされているが外来語が多用されており、読んでいる途中で内容理解にいきづまるところがあるため、トランス・コスモスの業界に携わっていない人にもわかりやすい表現にすべきところだ。例えば、knowledgeをナレッジと表記していたため知識と訳すことで、より文書が読みやすくなると思う。ステークホルダーにとって重要なのは、会社が持続的に事業活動を行い、企業価値を向上させることであるから、彼らにその重要な点が行えていることを明確に示すためには外来語表記は必要ないと思う。また近年、企業の環境活動を重要視している。そのため、トランス・コスモスも環境活動を行っている一企業としてPRするために環境活動のページを後方から前方へと移すべきと思う。後方にあることで、環境活動が他のことと比べて強調できていないため、1-4で述べた点と並ぶぐらい目立たせると今後の企業活動で優位に立てると考えた。

【参考資料】統合報告書2022 トランス・コスモス

<https://www.trans-cosmos.co.jp/ir/library/pdf/2022/inte20221208.pdf>