

企業名：ダイワボウホールディングス

レポート名：統合報告書 2024

1. この会社が目指している将来の姿が理解できるか

よく理解できる。ダイワボウホールディングスの統合報告書 2024 では、定性面、定量面どちらからもその将来目指したい姿が具体的に述べられていた。定性面において目指す姿は、「バリューチェーンで人をつなぐ、社会をつなぐ、未来をつなぐ」というパーパスが掲げられており、そのパーパスの具体的な内容説明や、ダイワボウホールディングスが持つ各事業においてそれらをどのように達成するかが述べられていた。定量面では過去の財務状況を基に、様々な定量的な KPI を掲げており、その数字をどのように達成するかが具体的にまとめられていた。過去達成してきた KPI についての説明も明確になされていた。掲げられた KPI の内容も表形式でまとめられており、様々な事業の中でどの事業がどれだけその数字を追っていくかもわかりやすく説明されていた。またサステナビリティへの取り組みも強く強調されている。マリアリティから定性目標、さらには各事業における達成状況が細かく記載されており、会社全体として持続可能な社会発展への貢献を目指していることがよくわかった。

2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか

理解しにくい。これはダイワボウホールディングスのコア事業である IT インフラ事業の特殊性から仕方ない部分もあるかもしれない。IT インフラ流通事業の事業内容は、統合報告書にある「IT ディストリビューター」、「IT 専門商社」、「独立系」、「ワンストップ」といった様々なキーワードや、具体的な定量数値から理解できる。しかしながらこの IT インフラ事業がどの業界のどのジャンルに入るのかが理解しがたい。中間レポートでは他社比較が必要になったがダイワボウホールディングスの競合他社がどこであるかがつかみきれなかった。業界への理解が乏しい私からすると、所属する業界の川上から川下の中で IT インフラ流通事業がどのフェーズに関与しているのかを他社名や他社事業と比較しながら説明されていると非常にわかりやすいと感じた。業界の全体像から IT インフラ流通事業の立ち位置や競合他社と比較しどこに優位性があるのかを理解できるようになると事業に対する理解もさらに進むだろう。

産業機械事業に関してはその規模感からもダイワボウホールディングスのコア事業とは呼べない。これからホールディングスとして、IT インフラ事業をコアにその周辺事業を新規拡大、M&A による事業拡大を掲げる中で、産業機械事業は他事業とどのようなシナジーを生み出していくのかがあまり理解できない。実際に 2024 年には繊維事業の株式譲渡もしており、事業ポートフォリオ変革を掲げる現在、孤立しているように見える産業機械事業の成

長可能性、競争優位性は理解できない。

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

ある程度理解できる。前項で述べたように他者比較が容易ではないため競争優位性について考えることは難しい。しかし IT インフラ流通事業の成長計画、成長持続可能性はよく理解できる。中期経営計画では、『地域社会と顧客を“つなぐ”、ビジネス価値を“最大化”させる、最も“信頼される”企業へ』をビジョンに掲げ、このビジョンのもと「売上1兆円」や「提供価値領域拡大」の実現を目指している。実現のための成長戦略を、コアとなる法人向け PC の卸売り台数の拡大とともに、関連分野における新規事業拡大とし、達成のための各目標も明記されている。特に事業ポートフォリオの変革、拡大に力を入れていくことは強く理解でき、今後の目指すべき姿が明確であることから他社比較からではなく、今現在のダイワボウホールディングスからのさらなる成長という点で、その成長に持続性があると考えられる。

産業機械事業においては、今後の成長ビジョンが明確ではなく、事業に関する記載の少なからず統合報告書からはその成長持続性はあまり期待できない。

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

達成できると思う。統合報告書では人的資本に関する記載が十分になされていた。ホールディングスとして中期経営計画において、ダイバーシティ推進、人材採用の強化、育成環境の整備、従業員のエンゲージメント向上、健康経営の推進という 5 つの人的資本施策をもとに、「3 か年で 100 億円以上の人的資本投資」、「ウェルビーイング経営」の実践を目標に掲げている。中でも自身の人的資本価値向上に関与するであろう従業員の教育、研修、能力開発に関する記載も充実していた。人材育成においては、従業員向けの集合研修や OJT の実施に加えて、e ラーニング等を活用して資格取得や自己啓発を支援する環境を整備すること、階層別・職種別等の研修プログラムを事業ごとに実施することなどに力を入れていくことが理解できた。1 人当たりの年間教育研修時間および費用も 2023 年には 2021 年と比べてどちらも約 2 倍まで増加しており、今後もさらに研修が充実していくことが予想できる。キャリアの各階級に対する研修も充実していることも理解でき、自分のキャリアや目指したいキャリアにあった研修を受ける環境が整備されていると感じた。またウェルビーイング経営の実践に対する数値指標も掲げられ、働きやすい環境実現に向けた具体的な取り組みの事例の記載からも自身の人的資本価値の向上は達成できると考える。

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

よかった点

ホールディングス、特に IT インフラ流通事業の成長戦略が非常に細かく具体的にわかりやすく記載されていたこと。これまでのホールディングスとしての変遷から今の立ち位置、さ

らにはこれからどのようにして成長を実現していくかが図表をもとに視覚的にも理解できた。また各本部長のコメントに記載されている、今後目指していきたい方向性が皆一致しており、ホールディングスとして同じ方向を向いて事業を進めていることが理解でき、会社としてのパーパスも明確であった。

改善点

前項でも述べたが、IT インフラ事業の業界内の立ち位置が理解しがたく、他社比較が難しいこと。企業としての成長性は理解できるが、相対的な成長性への理解が難しい。

産業機械事業に関する記載が少なく、今後の成長性がわかりにくいこと。

「iDATEN」や「iKAZUCHI」などの主力サービスに関して、その仕組みや成長具合は理解できたが、今後の成長戦略に関する記載が少なく、どのようにしてそのシェアを拡大させていくかが不透明であったこと。