

企業名：株式会社オービック

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

理解はできるが、改善点もある。「情報システムで、企業経営を強くする」というキャッチコピー、Vision Statement「人財の成長が会社の成長 Innovation -破壊と創造-」、およびMission Statement「情報システムの提供を通じて顧客の事業改革を支援し、持続可能な経営基盤の構築に貢献する」が、オービックのコーポレート・ビジョンや将来の目標に当たるものだと理解している。これらは統合報告書の3ページ目に記載され、ホームページなどでも一貫して伝えられている点が評価できる。

### 情報システムで、企業経営を強くする

VISION STATEMENT	MISSION STATEMENT
<p><b>人財の成長が会社の成長 Innovation ～破壊と創造～</b></p> <p>当社は創業以来、人財の成長が会社の成長に繋がるという考えのもと、人財育成に注力してまいりました。 社員一人ひとりが過去の成功体験や慣習に縛られることなくイノベーションの精神を持ち、スキルやノウハウの向上に努めることで、今後も持続的な成長を目指してまいります。</p>	<p><b>情報システムの提供を通じて 顧客の事業改革を支援し 持続可能な経営基盤の構築に貢献する</b></p> <p>ITサービスが社会のインフラと位置づけられている現在において、システムの提供から導入後のサポートまでを一貫して担う当社には、顧客の持続的な成長を支援する使命があると考えます。 顧客のビジネスパートナーとして事業改革を支援し、持続可能な経営基盤の構築に貢献することで、日本全体の経営にイノベーションを起こしてまいります。</p>

(出所) オービック統合報告書 2024 より


一方で、これらのビジョンは「オービックが目指す将来の姿」というよりも、「オービックとして常にありたい姿」であるように感じられる。統合報告書の主な読者である株主や債権者といった投資家に向けては、この「ありたい姿」に加え、より具体的で野心的な将来像も併せて提示すべきであろう。そのためには、次の2つの要素を追加することが望ましいと考える。一つ目は、定量的な目標である。たとえば「売上高5000億円」や「時価総額3兆円」など、明確な数値目標があるとわかりやすい。さらに、これらの目標を達成するために「あるべき姿」に沿った事業戦略の方向性が簡潔に示されると、なおよい。二つ目は時間軸である。前述の目標を5年以内に達成する一方で、コーポレート・ビジョンは10年以内の実現を目指すなど、目標の達成に向けた時間軸にバリエーションを持たせ、それぞれを明示

すべきであると考え。この2つは本来、中期経営計画に記載されるべき内容であるが、オービックは中計を開示していないため、統合報告書においてこれらを含めることが期待される。具体的な方向性が示されなければ、投資家がエクイティ・ストーリーを描いて将来業績を評価するのは困難である。オービックが投資家の視点に立ち、企業価値最大化を目指した経営を行っていることを市場に示すには、「企業としてありたい姿」のみならず、具体的に野心的な目標、その達成に向けた道程および時間軸を記載することが必要であろう。

## 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。統合報告書の17ページには「オービックグループの強み」として5つの強みが示されており、その後の事業別概要においても各事業の特徴と強みが記載されている。全社レベルの競争優位性と事業別の競争優位性の双方に言及がなされており、わかりやすい開示が行われていると感じる。

### オービックグループの強み

<p><b>強み 01 新卒主義</b></p> <p>オービックの人財採用は、新卒採用のみ。社員の技術・スキルをじっくりと時間をかけて育成することで、顧客の経営課題に対して最適な解決策を提供できるよう努めています。</p>  <p>「大版ビジネスの財産は人です」 (1973年の会社案内より)</p>	<p><b>強み 02 自社開発・直接販売</b></p> <p>販売代理店を使わずお客様と直接向き合うことで、変化を続けるマーケットのニーズや課題をタイムリーに把握。そのノウハウを活用しシステム開発に反映することで、常に最適なソリューションを提供し、課題解決を実現します。</p>	<p><b>強み 03 製販サービス一体</b></p> <p>営業とSEが「製販サービス一体」でお客様に向き合います。職種や職責の垣根を越えたオープンでフラットな組織体制は、社員同士の結束力の強さにつながっています。</p>
<p><b>強み 04 全天候型経営</b></p> <p>オービックのソリューションはすべての企業が対象。したがって顧客はあらゆる業種・業界に及び、規模も大企業から中堅・中小企業まで多岐にわたります。だからこそ景気動向に左右されない、強固な経営基盤を構築することができています。</p>	<p><b>強み 05 クラウドビジネス</b></p> <p>プライベート型の自社クラウドで、お客様の保守や改修の負担を大幅に軽減。早期安定稼働と高度で万全なセキュリティを実現し、働き方の最適化やビジネス環境の急速な変化にスピーディーに対応します。</p>	

(出所) オービック統合報告書 2024 より

## 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

改善点があると考え。競争優位性自体については明確に言及されているが、その持続性についての説明は不足している。

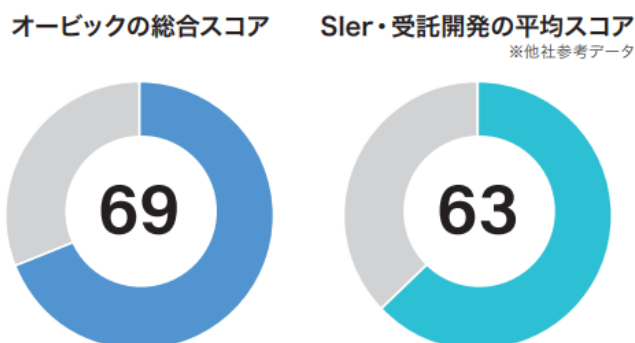
競争優位性を評価するための経営戦略論の概念として、VRIO フレームワークがある。これは、競争優位の源泉となる経営資源を、Value (経済的価値があるか)、Rarity (希少性があるか)、Imitability (模倣困難性があるか)、Organization (組織化されているか) の4観点で評価するものである。オービックのケースでは、Value と Organization については言及

がある。たとえば、「新卒主義」という強みは、社員の技術・スキルをじっくりと育成することで顧客の経営課題に対して最適な解決策を提示できると説明されており、経済的価値（Value）を有し、さらにこの育成制度が整備されている点で組織化（Organization）もされていると判断できる。しかし一方で、Rarity と Imitability についてはどの競争優位性にも言及がない。たとえば新卒主義を例に取れば、こうした企業文化を育むにはトップの強力なリーダーシップが必要であり、長い時間と労力がかかることから、希少性や模倣困難性があるという説明も可能だろう。別の強みである「自社開発・直接販売」についても、IT 業界の多重下請け構造を是としない企業文化の醸成には時間がかかり、完全に自前での開発・販売プロセスの構築が容易でないことから、希少性や模倣困難性があるとの説明が考えられる。このように、競争環境の変化が常に起こる中で競争優位性に持続性があることを示すには、Rarity や Imitability についての説明を補足することが必要であるように思う。

長期投資家にとって、今後 5 年・10 年後に競争優位性が維持されているかどうかは重要な投資判断の基準となるため、統合報告書では上記 2 点にも紙幅を割くべきである。

#### 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

できると思う。オービックが「人財」に注力していると述べている通り、統合報告書では人材育成の取り組みに 5 ページもの紙幅を割いている。そこには、研修マップの記載に加え、社員一人当たりの平均研修時間や、管理職スキルアッププログラム受講者数といった統計データも公開されており、透明性が高い点が評価できる。特に興味深いのは、社員のエンゲージメントを測るために株式会社アトラエが提供するエンゲージメント測定ツール「wevox」を活用し、部署別のエンゲージメントスコアを社員に公開していることである。さらに、総合スコアは Sler・受託開発業界の平均スコアとともに統合報告書に記載されており、業界内での比較も行われている点が興味深い。



※2024.04時点  
※オービック単体の正社員・契約社員を対象

(出所) オービック統合報告書 2024 より

改善点を挙げるとすれば、社員のインタビューを掲載するとより具体的で親しみやすいセッションになると思う。オービックの人材育成システムが社員にどのように評価されているかについて生の声が反映されることで、さらに具体性が増すだろう。近年では就職活動中の大学生が統合報告書を参照することもあるため、現場の社員インタビューが掲載されていると、彼らにとっても透明性が増すであろう。

## 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

よかった点として、「人財」にフォーカスを当て、一貫性のある統合報告書となっている点が挙げられる。Vision Statement から競争優位性における「新卒主義」、さらに「人財への取り組み」セッションに至るまで、人財への投資を積極的に行う姿勢が示されている。SIer という業態からすれば、エンジニアや営業といった人財がバリュードライバーであることは明らかであり、人財にフォーカスした統合報告書の構成は、投資家目線にも合致していると考えられる。

改善余地としては、①成長戦略の提示、②主要 KPI の開示、の 2 点がある。一つ目は成長戦略・中期経営計画を示すことである。会社の将来像の部分でも述べたが、オービックは中期経営計画を発表しておらず、数値目標も定性的な事業戦略も開示されていない。これは、投資家がエクイティ・ストーリーを構築する際の大きな妨げとなる。オービックが価値創造に向けてどのような道筋を描いているのか、豊富なキャッシュフローや現預金を成長投資や株主還元にもどのように配分していくのかというキャピタル・アロケーションの方針について、少なくとも年 1 回は統合報告書に記載すべきである。

二つ目は KPI の開示である。現状、受注高の開示はあるが、それだけでは不十分である。たとえば、受注数の開示があれば、投資家にとって透明性がさらに高まると考える。オービックは、これまでメイン顧客層であった中小企業から大企業へ営業対象を拡大しており、それに伴い 1 件当たりの受注高も拡大している。投資家にとっては、1 件当たりの受注高が本当に拡大しているのか、またそれが今後どれだけ続くのか、従業員のキャパシティに不足が生じないか、不採算案件が発生する可能性はないかなどの関心がある。受注数があれば、受注高/受注数の推移をたどることで、こうした懸念に対するヒントが得られるだろう。受注数でなくとも、市場にシグナルを与え得る何らかの KPI を開示すべきであると考えられる。現状では、オービックの決算説明資料は極めて簡素であり、一般投資家が同社の将来を見通すために十分な情報量が提供されているとは言えない。IR コストがかかるため、毎四半期の開示までは求めないが、少なくとも年に 1 回の統合報告書では、これらの情報を報告することが望ましい。

(以上)