

企業名： カシオ計算機株式会社

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

理解できる。カシオは当報告書でパーパス及びバリューズを発表した。パーパスを策定するのが少し遅く、その議論をしている間に中期経営計画の初年度が過ぎ、目標を大幅に下回ったことは明らかな失敗である。しかし事業ポートフォリオを見直し、時計事業や EdTech 事業、システム事業の一部を成長事業に移行させることを図り、不採算事業は縮小させる方針は、資本効率を高めるための戦略だと理解できる。またパーパスやバリューズのもと、ユーザーのニーズや潜在ニーズをとらえて、価値を創造し社会に貢献するというカシオらしさを取り戻し育てていくという意識が感じられる。具体的な計画は提示されている部分とされていない部分に偏りがあり、やや不十分に感じる。

2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか

あまり理解できない。カシオの価値観や「らしさ」を再認識して成長しようという動きはあるが、そうしたカシオの特徴とされていることが実際にユニークで他社には無いものなのかという点、疑問が残る。例えば「唯一無二の市場や多数の技術を持っていること」はこの規模の同業他社も同じだろう。

G-SHOCK やサウンド事業でのブランドや、EdTech 事業の製品・サービスが公教育で利用されていることは優位性だろう。また中国を除くアジアやヨーロッパ、その他新興国での拡販は期待できる。

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

ある程度理解できる。前述のように競争優位性はあまり大きくないように思えるが、アジアでの G-SHOCK の拡販や、アジアからナイジェリアなどまで含む世界中での EdTech の展開は既に成長の兆しがあり、少なくとも数年間は優位に事業が進むと予想できる。

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

あまり思わない。もちろん世界で認められる大企業であり、DX やマネジメントの知識や人権意識の教育が行われるなど、ある程度の価値向上は見込める。しかし同規模の他社よりも価値向上を達成しやすいようには見えない。キャリア研修や副業兼業制度が名前だけは紹介されているが、それがどういった取り組みで、どんなスキルが身に付けられるのかということはほとんど書かれていない。実際には人的資本の価値向上が達成できるのに、この統合報告書ではそれが伝わらない、という部分も大いにあるのではないかと感じる。

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

良く書かれている部分と記載が不十分な部分の差があるようだった。例えばコーポレートガバナンスやコンプライアンスについては非常に詳しく記載されており、体制図、スキルマトリックス、社外取締役メッセージなどが分かりやすくまとめられていた。記載がある通りTCFD 提言に基づいて詳しく開示がなされている。一方気になるのは前述にある通り「計画」と「人的資本の価値向上」である。前者では、「3年分しかない中期経営計画の1年目がうまくいかず、今年は計画を下方修正します」、「2030年にはこのようになっていきたいです」ということが書かれている。具体的な数字があるのはほとんど2024年度についてのみで、中期経営計画も2025年度で終わってしまう。せめて2027年度くらいまでの計画を公表しなければ、計画修正後に目指している成長曲線も見えてこない。後者については、社内に様々な研修や講習などの制度があるのであれば、1ページ程度は使ってもう少し詳しく説明をするべきである。文字列だけでなくビジュアルで分かりやすく記載されると良い。身に着けられるスキルの表などを含めるのも良いだろう。