

1. この会社が目指している将来の姿が理解できるか

岩谷産業は「世の中に必要な人間となれ、世の中に必要なものこそ栄える」という企理念を掲げている。その理念は事業にも表れている。一つ目は基幹事業である LP ガス事業と産業ガス事業である。LP ガスは通常時のみならず、緊急時にも利用できるエネルギーである。産業ガスは、ほぼすべての製品の製造現場で欠かせないエネルギーである。これらのエネルギー事業に取り組むことで社会インフラを支える欠かせない存在として会社を位置づけており、今後も安定供給に向けて取り組む。二つ目は水素事業である。この事業を通じて、持続可能な社会・循環型社会・脱炭素社会の実現を目指しており、これは現在問題となっている地球温暖化等の環境問題やエネルギー問題に水素事業を通じて取り組む姿勢が見られる。よって岩谷産業は企業理念の通り、「世の中に必要なもの」を常に想像し提供し続けること現在も将来も目指している。

2030 年の姿として「住みよい地球」の実現に貢献し続ける企業グループ像を掲げている。その具体例に CO2 フリー水素のサプライチェーン構築、循環型社会の推進、地球社会を支えるインフラ・サービスの提供、持続的成長を推進する経営基盤の強化の 4 つを挙げている。更に水素事業に関しては、「住みよい地球がイワタニの願いです」をスローガンに掲げ、水素の利活用を通じて CO2 フリー社会を実現することで、環境問題の解決や SDGs 達成への貢献を掲げている。

2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか

岩谷産業は主力の LP ガス事業や注力する水素事業でその競争優位性が確認できる。まず LP ガス事業では、全国 330 万世帯以上の顧客を抱えており事業基盤となっている。ガスの安定供給のみならず、顧客の悩み事の解決や保安、地域貢献、環境等多様な側面から顧客をサポートし、トップサプライヤーの地位を確立している。水素事業も同様である。近年脱炭素社会への移行に向けて水素が注目されているが、岩谷産業は 1941 年から水素事業に取り組んでおりその競争優位性は明らかである。具体的には、水素の需要創出に向けて、燃料電池自動車の普及と日本及び米国で水素ステーションの整備を進めている。

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

岩谷産業が注力する LP ガス事業と水素事業において、その企業優位性は持続すると考える。LP ガス事業では供給のみならず、脱炭素化にも積極的に取り組む。具体的には LP ガスに水素を混合することで低炭素化を目指したり、グリーン LP ガスの合成に向けた研究も

行われている。現在はLPガスの安定供給や顧客のサポートに努めており市場のシェアが高い。そこに留まるのではなく今後も顧客や地域から選ばれるような取り組みに、LPガスの脱炭素化にも積極的に取り組んでいる、基幹事業のLPガス事業において、今後もその競争優位性は持続すると予測できる。続いて水素事業に関しても競争優位性は持続すると考える。何故なら新たな水素需要を獲得しようと国内外でビジネスチャンスを獲得しようとしているからだ。国外ではCO₂フリー水素の確保を念頭に、オーストラリアの電力会社や鉄鉱石生産会社と共にグリーン液化水素製造事業に着手しようとしている。また大規模な水素の液化・輸送技術を世界に先駆けて確立しており、水素の製造・液化・出荷・海上輸送・受入を一貫して行う国際大規模液化水素サプライチェーン構築の取り組みも進められている。国内では、グリーン水素製造を目指す「福島新エネ社会構想」への参画や、廃プラスチックからの水素製造への取り組みを開始させた。このように高まる水素需要に先駆けて注目し、国内外で水素事業を牽引しようとしている。国内では実際に、水素利用を拡大させる事が決定していることから、今後も引き続き水素事業の競争優位性は持続または拡大すると推測する。

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

岩谷産業の人材戦略を通じて人的資本の価値向上を達成できると考える。最大の要因は、企業の競争優位性は商品やサービスのみならずそれらを提供する「人」が大きな要素と位置づける点である。このような認識の下経営層、社員が一丸となり様々な施策を実行している。具体的には自律的なキャリア形成を促す人材育成制度が挙げられる。まず階層別研修では、若手・中堅・管理職層の三階層六段階に分けた細やかな研修を受けることが出来る。加えて昨年からはDX人材育成に向けた研修も開始した。ここではAI等先進デジタル技術を学ぶことが出来る。更に社外ではビジネススキルやマネジメントスキルの習得や、他者への出向、海外留学を経験することができ、社内外で社員が自己研鑽する機会が十分に保障されている。これは2027年までに社員1人当たり年間研修費用を150千円まで引き上げる事を目標としている点からも理解できる。

岩谷産業は社員のスキル向上のみならず「ダイバーシティ&インクルージョン」と「やりがいのある職場」を目指し、具体的には女性管理職比率や男性育児休業取得向上、多様な人材の採用、エンゲージメント調査を実施する。まず「ダイバーシティ&インクルージョン」の点において、多様な社員が共に働きやすい環境づくりを目指していると言える。例えば、2027年度までに女性管理職比率は10%以上に、男性育児休業取得率は100%を目指している。また障がいのある方の雇用率は2024年3月時点で2.62%と法廷雇用率を上回る。更に海外人材やデジタル人材、中途採用にも注力しており様々な社員を受け入れる環境が岩谷産業にはある。「やりがいのある職場」の点においてエンゲージメント調査を行い、よりよい職場づくりを目指す。上記の取り組みからも人的資本の価値向上に繋がると考える。

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

岩谷産業が注力する水素戦略や、3つの事業フィールドの説明は大変理解しやすかった。多くの読者には馴染みのないエネルギー戦略について、写真や図表を活用しページ数を多く割くことで理解しやすくなったと感じた。

改善余地として、他社との比較やより詳細な情報があると一層理解度が増すと感じた。例えば水素事業の他者比較やエンゲージメント調査の詳細があるとよいと考えた。

参考文献

岩谷産業株式会社. (2024). 統合報告書 2024

https://www.iwatani.co.jp/jpn/ir/pdf/integrated-report/integrated_report.pdf (2024年11月15日)