

企業名：ユアテック

レポート名：統合報告書 2024 についての考察

1. この会社が目指す姿が理解できるか（将来）

ユアテックは、2024 年度統合報告書において、2030 年を見据えた長期的な企業像を「2030 ビジョン」として明示している。このビジョンでは、社会課題の解決に貢献する総合設備エンジニアリング企業として、地域社会と共に持続可能な発展を実現することが掲げられている。特に、脱炭素社会の構築やスマートインフラの推進といった現代的課題への取り組み姿勢が強調されており、単なる技術提供企業から一歩踏み込んだ“地域価値創造企業”としての方向性が打ち出されている。

また、ビジョンは単なる理念的なものにとどまらず、2024 年度から始動した中期経営計画とも連動しており、将来像を実現するための実行計画が段階的に示されている点は説得力がある。各部門の取り組みや重点施策がこのビジョンとどう結びついているかが明示されており、全社一丸となって同じ方向を目指していることが読み取れる構成となっている。

さらに、報告書内には経営陣のメッセージのみならず、現場社員の声や若手社員との対話も取り上げられており、ビジョンが現場レベルにまで浸透している様子もうかが

える。このような構成から、ユアテックが目指す将来の姿は明確であり、読者にとっても理解しやすい内容になっていると評価できる。

2. この会社の競争優位性が理解できるか（現在）

ユアテックの競争優位性については、報告書全体を通じて多角的に把握することができる。第一に挙げられるのは、東北地方を中心とした強固な営業基盤である。地域社会や自治体との長年にわたる信頼関係が、安定的な受注と継続的な協力関係をもたらしており、地域密着型のビジネスモデルが競争優位性の根幹となっている。

第二に、電気・空調・情報通信・再生可能エネルギーといった幅広い分野における施工・保守実績があることも大きな強みである。単一分野に依存することなく、多様な領域に対応できることは、外部環境の変化に対する耐性や提案力の柔軟性を生む。特に再エネ分野においては、今後の市場拡大が予想されており、同社がその分野で先行的に実績を築いていることは将来的な差別化要素にもなりうる。

第三に、安全・品質管理への高度な意識がある。報告書では、事故防止への取り組みや施工品質の確保のための社内体制が詳細に紹介されており、公共性の高いインフラ工事を手がける企業としての信頼性と誠実さが感じられる。

第四に、人的資本への投資姿勢が挙げられる。社員の声や社内プロジェクトの紹介を通じて、若手社員の活躍を後押しする風土や、資格取得・技術研修への取り組みが紹介されており、企業文化そのものが人材を競争力の源泉と捉えている姿勢が伝わってくる。これらの点を総合すれば、ユアテックの現在の競争優位性は明確に理解できる構成となっている。

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（変化）

ユアテックの競争優位性には一定の持続可能性があると考えられる。その根拠の一つは、中期経営計画に基づく着実な戦略遂行である。2030 ビジョンとの連携のもと、成長分野への資源配分や人材育成、業務プロセス改革といった施策が段階的に進められている。これにより、一時的な成果ではなく、持続的な競争力として根付かせようとする意図が読み取れる。

また、人的資本経営という観点からも、競争力の持続性に向けた取り組みが見られる。若手社員への裁量移譲、挑戦を推奨する文化、社内コミュニケーションの活性化といった、組織全体のレジリエンス向上につながる要素が随所に現れている。設備施工という労働集約的な業種において、社員のモチベーションやスキルの高さがサービ

ス品質に直結するため、このような人的資源への長期投資は競争優位性の持続に不可欠である。

一方で、環境分野における ESG 対応やリスクマネジメントに関する情報には、やや改善の余地もある。例えば、CO₂排出削減やエネルギー効率改善といった非財務 KPI の設定や進捗管理の記載が限定的であり、持続可能性の客観的検証にはやや物足りなさがある。リスクに関しても、外部環境変化への対応力や災害リスク、技術革新への適応戦略といった中長期的課題への記述がより充実すれば、競争優位性の持続性をより明確に裏付ける内容となるだろう。

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

ユアテックの統合報告書からは、自社で働く社員一人ひとりの成長を重要視する姿勢が明確に表れている。特に、若手社員の育成と現場での実践機会の提供に力を入れており、個人のスキルアップとキャリア形成にとって魅力的な環境が整っていることが読み取れる。

例えば、資格取得支援や技術研修制度、職種別・階層別の教育プログラムなどが紹介されており、専門性の高い分野での知識習得や実務経験の蓄積が可能である。さら

に、社内プロジェクトや CM 制作など、現場の枠を超えたクリエイティブな活動への参加機会が用意されており、自らの意志で成長機会をつかむ文化が根付いている印象を受ける。

社員の声を紹介するページでは、「入社数年でプロジェクトの主担当を任された」

「困難な案件を乗り越えた経験が自信につながった」などの具体的な成長体験が語られており、単なる制度の存在だけでなく、それが実際に社員の成長につながっていることが示されている。

このように、ユアテックでは挑戦を奨励し、学びを支援する環境が整っており、成長志向の高い人材にとっては、スキル向上を通じて自身の人的資本の価値を着実に高められる職場であるといえる。

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

良かった点としては以下の通りである。

将来ビジョンと中期経営計画が明確に連動しており、会社全体の方向性が把握しやすい。若手社員の声や現場での取り組み紹介が多く、企業文化や風土を具体的にイメージできる。図解やモデル（価値創造モデル、人材戦略など）の活用により、複雑な概

念が視覚的に整理されている。単なる財務数値にとどまらず、非財務情報にも力を入れており、統合報告としての完成度が高い。

一方で改善が望まれる点も存在する

ESG やサステナビリティの分野において、定量的 KPI や進捗データの提示が不足している。経営リスクや外部環境変化への対応に関する言及が少なく、危機管理体制の見える化が必要。競合他社との比較や業界内でのポジションの説明がやや曖昧で、外部評価とのつながりが弱い。DX（デジタルトランスフォーメーション）分野の実績や具体的活用事例が乏しく、今後の成長戦略としての位置づけが曖昧である。