

企業名： 東邦チタニウム株式会社

レポート名： 統合報告書 2024

1. この会社が目指す姿が理解できるか（将来）

統合報告書 2024 年において、主に「経営理念」（p01）、「代表取締役社長メッセージ」（p14－16）と「2030 年ありたい姿」（p17）という 3 つのところから、東邦チタニウムの目指したいのは、チタンとその関連技術で社会課題の解決へ貢献し、サステナブルな企業として成長する姿だと、よく理解できた。

具体的には、まず統合報告書の冒頭に企業の経営理念を「チタンと関連技術の限りない可能性を追求し、優れた製品とサービスを提供し続けることで持続可能な社会の発展に貢献します」とはっきり掲げ、この理念もまた当社の事業領域と事業構造について説明する所（p06）で再び挙げられた。

次に「代表取締役社長メッセージ」（p14－16）の所で、「サステナブルな企業」となるためには「2030 年ありたい姿」を実現し、リスクマネジメントや環境への配慮を徹底すると、当社の目指したい姿について代表取締役社長がはっきり述べた。

また、「2030 年ありたい姿」（p17）の所で、持続可能な社会の発展に貢献するという将来目指したい姿を再び掲げ、更に事業ごと及び全社の売上経常利益率や販売シェアなどの定量的な目標も述べた。

総合的には、冒頭から会社の目指したいをはっきり述べ、その後何度も繰り返しており、更に「航空機向けスポンジチタン世界販売シェア TOP 1」「PP 触媒世界販売シェア TOP3」などの定量的な目標も掲げ、具体性及び統合報告書全体の統一性が表せたと評価できる。

2. この会社の競争優位性が理解できるか（現在）

東邦チタニウムの競争優位性が統合報告書 2024 からかなり伝わりにくいと感じた。

当社の競争優位性は、主に統合報告書 2024 の「事業領域と事業構造」（p06）や「東邦チタニウムの提供価値」（p08）から読み取れる。具体的には、「事業領域と事業構造」（p06）において、東邦チタニウムの金属チタン事業、触媒事業、化学品事業や新素材事業という 4 つの事業が紹介され、そこでチタンや製品群の幅広さやチタン製造関連の高度な技術力が当社の競争優位性だと読み取ることができた。また、「東邦チタニウムの提供価値」（p08）において、「東邦チタニウムグループの製品は、「技術力」「生産力」で、航空機や化学工業、通信機器、医療、自動車など幅広い市場で採用されています」という言葉とともに図表でチタン関連技術の用途を説明し、当社の製品の汎用性も理解できた。

しかし、統合報告書 2024 年においては単に東邦チタニウムの製品群やそれらの製品の用途を列挙しただけであり、それら製品が競合他社とく比べてどのように差別化しているのか、市場シェアはどれぐらいなのか等の情報が分からなく、当社の影響力はまだ十分伝わっていないと感じた。確かに、製造工程が複雑なチタンの供給を行える会社は世界で有数社し

かないこの時点で東邦チタニウムに競争優位性があるとは言えるが、チタン産業に詳しくない多数の一般投資家でも容易に東邦チタニウムの競争優位性を理解できるように、単に製品ラインを列挙するのではなく、自社の凄さを具体的な数字で強調しておいた方が良いのではなかろうか。

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）

東邦チタニウムの競争優位性に持続性があるかどうかは、主に「未来を拓くテクノロジー」(p21-22)、「生産能力増強と安定供給」(p23-24)、「魅力のある職場の実現」(p43-44)「リスクマネジメントの推進」(p49-50)という各所から読み取ることができる。

具体的には、まず「未来を拓くテクノロジー」(p21-22)において、東邦チタニウムが2023年度に技術戦略本部を新設し、新技術・製品の造出を促進し、実際当社はチタン多孔質体(WEBTi)という新素材を開発したことが紹介された。また、「生産能力増強と安定供給」(p23-24)において、当社が既存の事業をより硬化率かつ安定的に生産を行えるように、各工場の生産設備を増強したり、新工場を建設したりして、設備投資を積極的に進めていること明記した。

次に「リスクマネジメントの推進」(p40-50)において、当社の各事業を取り巻く複雑な経営環境に迅速に対応できるようにリスクマネジメントの実践を常に努めていることが分かった。

更に「魅力のある職場の実現」(p43-44)において、東邦チタニウムの人材育成状況について紹介した。当社は幅広い働き方を柔軟に選択できる様々な制度を導入しており、社員のワーク・ライフ・バランスを積極的に支援している事がわかった。同時に、新入社員向け及び役職者向けの研修のほか、短期海外留学制度などもあり、当社がグローバル対応力・変革対応力を備えた多様な人材を育成することに努めているのが理解できた。

総合的に見ると、統合報告書2024から東邦チタニウムが将来に向ける様々な取り組みを紹介できて、競争優位性の持続性を伝えられたと言える。

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

東邦チタニウムの人的資本への投資は、主に「魅力のある職場の実現」(p43-44)から読み取ることができる。

「魅力のある職場の実現」(p43-44)において、東邦チタニウムの人材採用の考え方や人材育成計画、各種制度を紹介した。特に社員が自分の勤務地を特定のエリア内に限定できる「エリア限定社員」や育児・介護・配偶者の転勤等によりやむを得ず退職する場合に一定期間内であれば復職できる「復職制度」といった様々な制度について紹介しただけではなく、これらの制度を使用している社員のコメントも記載していた。これらの情報から、社員のワーク・ライフ・バランスの支援を積極的に進めていることがよく分かった。

一方、人材育成に関する内容は比較的薄かったと感じた。確かに「人材こそが競争力の源

泉である」という方針を掲げたが、職位に応じた集合研修、新入社員に対する指導員制度といった基本的な育成制度しか述べておらず、若手社員の裁量権や各種資格習得の支援などに関する内容は何も記載されていなかった。

結論として、統合報告書 2024 の内容だけでは、もし私が東邦チタニウムに入ったら、自身のワーク・ライフ・バランスを保てるだろうが、自身の人的資本の価値を向上できるかどうかは、何とも言えないと思う。

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

ここでは、上記の 1～4 で指摘した点も踏まえて、東邦チタニウムの統合報告書 2024 年を総合的に評価していく。

- ・ 良かった点：

総合的に、東邦チタニウムの統合報告書 2024 の構造がとてもわかり易く、図表も適切に用いている。内容的には、当社の目指したい将来の姿と競争優位性の持続性はよく伝わっていたと評価できる。

- ・ 改善余地：

東邦チタニウムの統合報告書 2024 は、大きく 2 つの改善余地があると考えられる。

一つ目は東邦チタニウムの競争優位性のアピール方法である。上記の 2 でも述べたように、当社の具体的な市場シェアのデータと当社が供給している各製品の特別さ、いわゆる当社にしか提供できない価値について強調すれば、東邦チタニウムの競争優位性をより良く読み手に伝わるのではなかろうか。

二つ目は「魅力のある職場の実現」(p43-44) のところである。若手社員の裁量権や各種資格習得の支援制度などについての情報をより詳しく紹介したら、当社の魅力的な職場をより読み手に伝わり、それによって実際にこれから自社で働くことを検討している人々が東邦チタニウムで自身の人的資本の価値向上をできるかどうかを鮮明なイメージを描けるようになるのではなかろうか。