

企業名： JUKI

レポート名： JUKI 統合報告書 2025 年度

1. この会社が目指す姿が理解できるか（将来）

最終的に目指す姿として、お客様と共に生産現場を自動化技術を核に、社会と共に持続可能な未来を創ることが述べられていた。それを実現するために行うべきことが、新中期経営計画で具体的に述べられている。Building Sustainable JUKI と呼ばれる新中期経営計画では、最初の 3 ヶ年で成長分野へのシフトを進めて新たなビジネスモデルを構築、残りの 2 ヶ年で育てたビジネスモデルをさらに深化させ、持続的な JUKI を築くことが目的と書かれている。基本方針として「2 大事業を軸とした成長」、「財務規律の強化」、「ESG 経営の実践」が挙げられており、それを含んだアクションプランが細かく記載されていて、JUKI の目指す姿が解像度高く想像できる。特に、どのようなアクションを取るかだけでなく、具体的な数値を用いており、読み手にとっても良い分析指標になると感じた。

2. この会社の競争優位性が理解できるか（現在）

JUKI の機械が世界中の縫製工場の約 3 割を占めている。既存の設備との互換性、ノウハウの蓄積、従業員への教育費などを考えると、スイッチングコストは非常に高いと考えられるため、これは JOKI の競争優位性を高めていると感じた。また、グローバル展開を進めているため、後発企業や資金が潤沢ではない企業に対して競争優位性を保てると感じた。

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）

スイッチングコストについての競争優位性について。これに関して、持続性は高いと感じる。85 年以上の顧客関係や現場教育に関しては競合他社が模倣しにくく、JUKI の最大の強みであると感じている。しかし、他者との価格競争などは避けられないため、研究開発をおろそかにすると、この強みがなくなる危険性がある。持続性は高いが、最も手を抜いてはならない部分だと考える。グローバル展開について。後発企業にとっては JUKI に並ぶほどのグローバル展開をするのは難しいが、JUKI が競合より大規模なグローバル展開がこれから可能なのかを考えると、最近の経営状況から現実的ではないと考えられる。そのため、グローバル展開については持続性は高くはないと感じた。

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

若手社員の海外研修、海外拠点を含めたローテーションを実施し、個人の能力向上、自立意識の成長のつながる人材育成を進めている。JUKI は海外拠点を多く持っているため、海外での経験をもつ人材を育成でき、グローバル化が進む世の中で非常に戦力になると考えられる。また、ワークライフバランスの面から見て女性の管理職登用上昇、男性の育休取得率上昇などを目標に掲げており、非常に人材育成に対する意識が高いように見受けられる。以上から、人的資本の価値向上は JUKI 自身で十分に達成可能であると考ええる。

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

アクションプランなど、これから行おうとしていることが明確に示されており、目標としている数値まで書かれている点が非常に分かりやすかった。また、報告書の各所に記載部分が載せられているのが読み手としてありがたかった。改善点として、競合に対しての立ち位置が示されていると JUKI の目標や中期経営計画の解像度がより向上すると感じた。

参考文献

JUKI 公式ホームページ: <https://www.juki.co.jp/>

JUKI 統合報告書: <https://www.juki.co.jp/ir/library/integrated-report/>