

企業名： 東光高岳

レポート名： 東光高岳 統合報告書 2025

1. この会社が目指す姿が理解できるか（将来）

東光高岳が目指す将来像は、統合報告書から明確に理解することができる。それは、「未来のエネルギーネットワークをデザインする“SERA（Seamless Energy Relations & Activation）カンパニー”」になることである。この会社は、変わらぬ使命として、以前から行っていた電力供給の安定供給と高度利用で社会と経済活動を支え、新たな使命としてカーボンニュートラルやレジリエンス強化などの社会課題の解決と環境問題への配慮を挙げている。そして、この会社は 2024 年に製造する特別高圧変圧器類の不正試験の件で入札停止されたため、これに関する改善について言及されており、健全性の高い会社へのビジョンが描かれていた。

2. この会社の競争優位性が理解できるか（現在）

この会社の競争優位性についても容易に理解することができる。100 年以上にわたり、電力のインフラを担ってきた技術力と実績を保有しており、電力ネットワーク機器や監視、計測、制御装置などの製品とシステムを幅広く展開している。計量事業では、変成器の国内トップメーカーとして製造から工事まで一貫して行っている。また、電力ネットワーク全体を支援できる「トータルサポート力」や、国内累計販売台数トップクラスの EV 急速充電器などは他社との差別化要因となっている。加えて、エネルギーを長い間取り扱ってきた会社として GX ソリューション事業を行い、現在の成長市場にも進出していることがうかがえる。

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）

この競争優位性には持続性があることが報告者から理解できる。電力インフラは、一般的に設備への投資や技術力の高さなどから、参入障壁が高い。顧客の視点からも、信頼やスイッチングコストの面で、長期的な取引の可能性が高くなる。コア事業として、競争優位性があり長年扱ってきた電力機器を拡大しつつ、中国やインドでの海外事業展開や成長分野である半導体検査事業と EV インフラ事業へ注力することでさらなる競争優位性を求める姿勢がみられる。

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

人的資本の価値向上の達成はできると考えた。2025 年の報告書では、「多様な人材が集い、挑戦・共創し続ける、活力ある人と組織の実現」を目標に掲げられている。採用と育成の強化、クレド考動と成果を正当に評価する新人事制度の導入、教育費の拡充などの向上策が挙げられている。現状の経営課題として、新たな経営理念の推進、コア事業の再生と強靱化・成長分野に対する”リソースシフト“、“不適切事業“の撲滅・再発防止があり、解決策として人財力の強化、組織力の強化、組織文化醸成が挙げられている。このために、タレントマネジメントシステムを活用した育成、管理や役割型人事制度の導入、DX 人財の育成に取り組む。また 3 種類の研修制度や、2023 年 6 月に設立した「人財育成センター」の取り組みについても報告されている。このことから、社会的に重要な分野に携われることで、自身の市場価値向上に役に立つ。加えて、近年注目度が高まっているガバナンスの方面でも適した人材になることができそうである。

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

報告書の良かった点は、経営理念、現状の課題、将来目指す姿、そのために取り組むことが一貫して描かれている点である。これは、企業の成長性を考えるうえで、有効だと考えた。また、2024 年に発覚した不正試験の問題について適時取り上げ、説明し、再生に向けての取り組みが紹介されている点も、企業の透明さを示していると感じた。一歩で、買い以前でできる点として、中期経営計画の具体性が挙げられる。たとえば、連結事業目標では、不適切事案の件で 2025 年度計画の水準が 2024 年度と横ばいになることを指摘しつつ、2027 年度には 2023 年度を上回ることを目指すと記載しているが、どの程度上回るのかという具体的な数字にかけている。不適切事案改善のために掲げた SQC ファースト改革の 4 項目においても、数値化できるものがなく、何をもって達成というのかが定かではない。