

コーポレートガバナンス

非常勤取締役、社外取締役からのメッセージ

ハルナグループは、経営監督機能の重要性を認識し、意思決定の透明性・公正性に努めるため、組織体制やしくみを整備し、すべてのステークホルダーとの信頼関係を構築することを経営上の重要課題としております。

つについては企業統治の体制を図り、取締役・監査役にあたっては、幅広く候補者を人選し、優れた人格・見識と高い経営能力を有する方を取締役会で決定しています。

社外取締役は、各分野における豊富な経験・知見を有し、中長期的な企業価値向上の観点からの助言や経営の監督など、専門的かつ客観的な視点からその役割・責務をいただいています。今回は、非常勤取締役と社外取締役3名より今後のハルナグループへご意見をいただきました。

企業の持続的成長に向けて

少子高齢化、社会保障費の増大、国家財政問題による構造的税収不足を抱える現代の日本において、企業が持続的な成長を続けていくことは極めて困難な課題である。一説には、企業の10年後の生存率は6%、20年後の生存率は0.3%とも言われており、単純に生存していただくだけでも困難な状況が見て取れる。

そのような中で持続的な発展成長を続けるためには、事業の社会性、高度な経営管理、新たな価値の創造、という相反ともいべき経営課題を高度に高めていく必要があろう。

ハルナグループでは、企業活動の細部に至るまで経営管理の目が行き届き、正確かつ緻密な事業活動が実践されていると思われる。一例を挙げれば、年間40百万ケース以上の製造数量でも製造に起因するクレームはほぼゼロであることが好例であろう。また、事業の社会性もPETボトル飲料水の提供は生活に不可欠な要素として定着している。

中期経営計画では、自社の経営資源だけではなく、他社との協業・アライアンスも含めて、新たな価値創造に取り組むことが明記された。これは経営を更に高度化させる契機であり、飛躍的な価値創造が生まれる期待感もある。

今後の新しい取り組みに大いに期待したい。



小出信介 様

非常勤取締役
小出公認会計士・
税理士事務所代表
ハルナビバレッジ（株）
元代表取締役社長



須齋 嵩 様

社外取締役
国立大学法人
群馬大学元教授
国立大学法人
宇都宮大学客員教授

イノベーションの精神を堅持しよう

人工知能（AI）やIoT等のデジタライゼーションと国際化の進展は、従来の技術や思考の延長上でなく、破壊的な作用を持っている。イノベーションとは、組織の持つ労働力、資本、材料、情報等を基に、技術、製造、マーケティング、組織とマネージメント、投資やM&Aを駆使して価値の高い商品やサービスを提供するためのあらゆる変革を言う。

我が国の産業や技術の分野で、先進国のみでなく新興国から後れを取りはじめたのは、企業に限らず種々の組織の変革を嫌う風土が蔓延していたためである。

当社の方針でイノベーションによる改革の提示があるが、創業者を始め、トップリーダーの経営の根幹の一つに進取の精神があると理解している。顧客と作り手との共創、他企業とイコールパートナー精神^{*1}で提携するオープンイノベーション^{*2}の計画も特筆すべきことである。

これらの改革の推進には、社員の皆様の課題に対する読解力を有す高い能力の人材育成が最も重要であると共に、強力に推進できる組織構築であると考えている。

イノベーションの持続とは、「何を優先し」、「判断し」、「行動を起こす」ことと思っている。社員の皆様が各々高い目標を構築して、邁進されることを期待をしています。

*1：対等な関係で行う協力や提携。

*2：社内資源に依存せず、組織の枠組みを超え、他社、異分野の持つ知識、ビジネスモデル、商品開発等を創出する契機にする。



岡 俊明 様

社外取締役
サッポロビール飲料（株）
元代表取締役社長
大妻学院理事
国立大学法人群馬大学講師
日本オリーブ協会理事

新時代に求められる経営

平成時代の評価、論評はマスコミで広く取り上げられているが、熱気と激動の昭和に対し、熱気もさめ、バブル崩壊後の後始末に終始した停滞の平成であったと言えよう。

扨、新時代を迎え、グローバル化の進展、若年労働者の減少がもたらす労働市場環境変化への対応、長寿社会の到来と働き方改革、IT、AIを始めとするテクノロジーをどう味方につけるか、益々多様化する消費者ニーズへの対応等々マネージメントのポイントは多岐にわたる。

市場の飽和と人口減少の新時代は、我が国のかじ取りのみならず、企業経営そのものも大転換期を迎えることになる。

国家間の優劣、企業間の優劣が明確化されることになろう。

その中であって、新時代の競争優位は「イノベーション経営」の推進なくして実現は不可能と言える。

新しい技術開発、生産方法のみならず、新市場開拓、その他サプライチェーン改革を含むモノ、組織、仕組みを改革し新たな価値創造に資するイノベーションである。

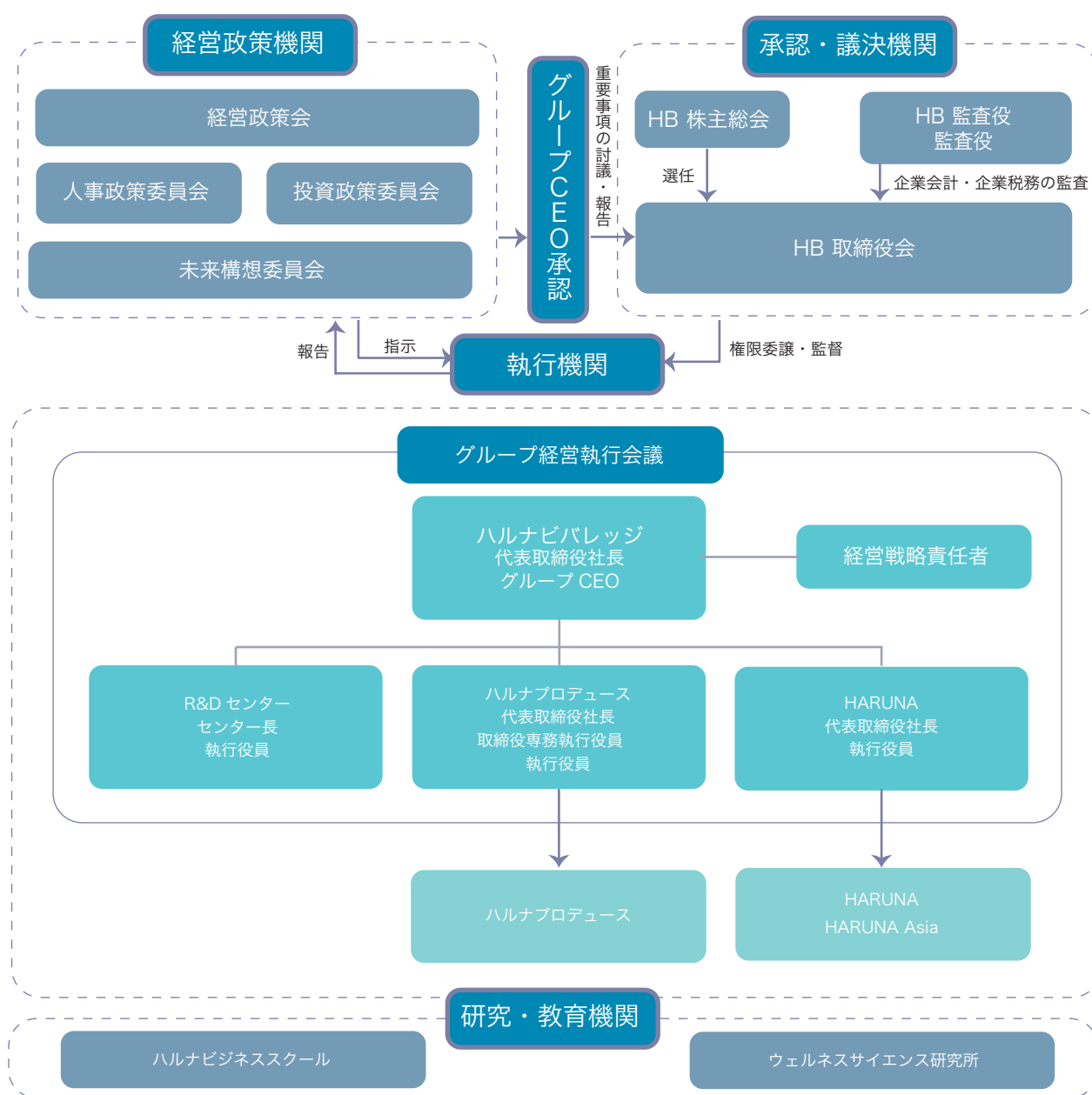
これまでは数人の個人の力量に依拠するところ大であったが、これからは多様な人材で構成されるグループから真のイノベーションを生み出すことになろう。

思考の多様性を高め、あらゆるニーズを的確につかみ、迅速な意思決定と行動力が特に求められることになる。

コーポレートガバナンス体制

ハルナグループは公平で透明度の高い経営を実現するため、
適切な管理組織の構築に努めております。

企業理念に基づき、企業の社会的責任を果たすべく、コーポレートガバナンスの充実を経営上の重要課題の一つと位置付けています。当社ハルナグループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、透明・公正かつ迅速な意思決定を実現する実効的なコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組んでおります。



■企業行動憲章

ハルナグループは「企業行動憲章」を制定し、人権尊重・関係法令・国際ルールの尊重とともに、社会的良識を持って事業活動を展開しています。ハルナグループの役員・社員は、下記の経営理念およびビジョンを共有し、実現に向けて継続的に取り組むこととする。

～経営理念～

顧客志向を経営の核として
顧客評価に値する品質とは何かを問い
顧客思考を超える製造とは何かを考え
顧客歓喜の果実を己の収穫とする

～ハルナグループの目指す姿～

独創性ある飲料プロデューサーとして、ステークホルダーの皆様から大いなる期待と満足を得られる企業へ
顧客満足度最高レベルに向けて・ステークホルダー皆様の幸せに向けて利益を伴う持続的成長に向けて

ハルナグループはビジョンに掲げた理念の実践のため、ハルナグループ企業行動指針に基づき法令遵守、社会倫理の遵守を全ての役員・社員の行動規範とする。

■経営を監査する体制

当社の監査役会は、社外監査役3名で構成されています。各監査役は「監査役監査基準」に従って、取締役会、経営会議およびその他重要な会議に出席し、必要があると認めるときは適法性などの観点から意見を述べるほか、本社および主要な事業所、工場ならびに各拠点において業務の状況などの調査を行い、また、代表取締役と定期的にあるいは随時会合により、意見交換も行っています。さらに、会計監査人とも密接な連携を取りながら、良質な企業統治体制の充実・強化に向け、取締役の職務執行を厳正に監査しています。



左より
小林欣司 様（群馬銀行元支店長、群馬キャピタル元取締役）
菅谷重信 様（日本コカ・コーラ（株）元工場長等を歴任）
小出亮介 様（小出公認会計士・税理士事務所）