

企業名： ハウス食品グループ本社

レポート名： ハウス食品グループ 統合レポート 2024

1. この会社が目指している将来の姿が理解できるか

理解できる。

報告書のセクション 1 のありたい姿にて、グローバル VC 構築を含む海外展開を積極的に進め、海外事業というセクションを無くして各事業が国内国外関係なく有機的に結びつく状態を作りたいという意気込みが感じ取れました。

また、報告書全体を通じて VC 統合が強調されていると感じました。具体的には、セクション 4 では VC ごとの取り組みや目標が描かれていたり、セクション 7 の調達の箇所においても「調達相場説明会」が行われていたり、グループ全体で VC 統合を意識させようという志が伝わってきました。

2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか

やや理解できる。

セクション 2 の業績サマリーの部分において、各商品部門がどれだけの市場シェアを確立しているのかを指名して頂いているので、他社と比べても強みが明確にある会社なのだと理解できました。一方で、マーケティング力も御社の力の重要なパーツであると書かれているが、実際にマーケティング活動がどの程度の影響をもたらしているのかが報告書を読んだだけではわからなかったです。

セクション 7 の知的財産戦略の箇所にて、多くの特許を保有していること、またルウカレー製品とレトルト製品分野において他者と比較しても非常に多くの特許競争力があることが伝わってきました。

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

理解できる。

PBF が今後伸びていく事業領域であると認識し、その研究開発に力を入れていらっしゃるのを感じました。

セクション 3 新中期経営計画の全体像にて、PER が低下傾向であるという現状に対して、これからは海外展開を進めるという解決策が提示されています。しかし、現状の PER 低下は市場が御社の将来成長性に対してあまり良い評価をしなくなってきたことを背景と

していると思うが、それがどのような原因によってもたらされているか検討するフェーズが同じセクション 3 の中では確認できませんでした（PER が業界平均であることを述べているので、御社単体として市場評価が低下しているのではなく、業界として期待が低くなってきていることは暗示されています。また、セクション 4 以降にてそれぞれの VC がどのような強み、弱み等を持っているのかが分析されています。）。それをこのセクションにも入れて頂けたら、より現状、原因、解決策への道筋がよりわかりやすくなると感じました。セクション 4 では各 VC の現状分析と将来成長への道筋が示されており、報告書全体を通して強調されていると感じた VC 統合に重きが置かれていたと感じました。VC 統合を実行していくためにどのような取り組みを行なっているのか事例が紹介されており、VC 統合は机上の空論ではなくこれから着実に実行されていくのだろうと期待を抱かせてくれるものでした。また、新価値創出の VC では、CVC の取組事例が紹介されており、既に市場で評価を受けている食品（カレールウや壺番屋など）だけでなく、将来環境の変化に先駆けて積極的に投資を行なっているのだと実感させてくれました。

商品自体の魅力だけでなく、環境対策への取り組みへの積極性も伺うことができました。まず、グループ横断取り組みとして、多拠点一括エネルギーネットワークサービスを導入したこと、その概要と実施効果、今後の取り組みが明確に記載されていました。それ以外にも Scope1、2 や廃棄物の排出量削減目標など、数値発表が多くて実際にどの程度環境対策に取り組もうとしているのかが理解しやすかったです。

次に、グループ会社は目先の損益だけに注力して環境対策をなかなか実施してくれないだろうと考えていました。しかし、2024 年 3 月に ICP 制度が実際に導入されたというのは、環境対策をグループ全体で推進していこうというハウス食品グループ本社経営陣の本気の意味を感じ取ることができました。来年度にはこの制度の使用状況や効果が少なくとも 1 年分は実際に判明すると思うので、来年度の報告書で結果を見るのが楽しみです。

3. 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 思う。

セクション 5 のダイバーシティを力に変える 5 つの取り組みの箇所にて、グループ内で役割に応じてオープンに移動することができる制度や、チャレンジを応援する制度が紹介されていました。さらに制度の紹介にとどまらず、チャレンジ・公募施策に応募した社員の割合に関する目標など、制度に関する指標を公表しています。そのため、実際に能力に応じた役割を与えられ、チャレンジすることも後押ししてくれる良い職場環境を整備しようという意思・メッセージを感じることができました。一方で、私の見落としかもしれませんが、人材戦略の中期経営 KPI に関して現在の水準が見当たりませんでした。なので、目標値の公表に加えて現在の水準を示して頂ければ、より良い職場環境をイメージすることができ

と思います。

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

まずは良かった点として、報告書内で「GOT(グループ横断取り組み)」や「ガチ対話」など、キャッチーな言葉選びをさせていただいている点です。これらの言葉選びには賛否両論あるかと思いますが、私個人的には明るく風通しの良い職場環境をこれらの言葉から連想することができたので良い点だと感じています。

一方の改善点としては、セクション2「To Be に向けた現在地」において、現在地を示すために業績サマリーを載せていただいたのはありがたいのですが、To Be と比較した上で現在の業績がどうなのかをより明確に示すために、この章に何年後の業績目標を一緒に示していただけただら変化がわかりやすいと感じました。

ROIC 経営を始めたという点について、私の不勉強のせいである可能性は十分にございますが、報告書からは ROIC の定義に曖昧さを感じざるを得なかったです。事業性 ROIC の分母に使用されている事業性資本、全社 ROIC を算出する際に使用する非事業性資本にはそれぞれ何が含まれているのかを明記していただくと、より ROIC 改善として何をしようとしているのか明確さが増すと感じました。

セクション 8 の親子上場への考え方という箇所にて、壱番屋が親子上場している状況に対して、御社が少数株主配慮していることや、親会社として監査の役割を果たしていることは理解することができました。しかし、完全子会社化するでもなく、株式を売却して親子上場を解消するでもなく、親子上場を継続しているメリットがあまり記載されていないと感じました。なので、この点についての記載を充実させていただければより良い報告書になるのではないかと感じました。