

国内外で企業理念を伝える努力を惜しまず、 永遠の会社存続を目指します

代表取締役会長 上野 裕一



どで新たにグループに加わった会社はもちろん、昨年度は英語版も作成し、海外のグループ会社にも企業理念を伝える努力をしています。これからもグループ一丸となって、持続的な成長、永遠の会社存続を目指してまいります。

上場企業の中でも積極的にガバナンスを強化

コーポレート・ガバナンスの最も重要な役割は、「経営トップの暴走を許さない」ことだと考えています。経営トップは強力な権力を持っているといわれます。ですから、長い年月に渡ってトップにいと、周りが自然に遠慮し、忖度するようになるもの。実は、そんな姿をこれまでの経験の中でたくさん見てまいりました。

だからこそトーホーグループでは、代表取締役には年齢の上限を設けたり、相談役や特別顧問などの役職を廃止したりするなど、早くから経営陣に関しては厳しい制度を導入してまいりました。私自身、2年ごとに社外取締役を中心とする指名諮問委員会に自らの進退の判断をゆだね、続投の指示をいただいてこれまで務めてまいりました。

当社の取締役全員と主要子会社の社長の進退は、必ず指名諮問委員会に諮問される規定になっており、そこで了承いただいたうえで、取締役会に持ち込まれ、続投が決まる仕組みです。また、子会社の社長の在任期間には上限も設けています。

会社は、トッパー人のいうことが“全て”になったらおしまいです。社内の常識が、社外から見たら非常識にならないよう、冷静かつ、グループ全体を俯瞰できる目を持ちながら、企業経営に努めていく所存です。

ステークホルダーの皆様におかれましても、同じような視点でトーホーグループを監視いただきながら、引き続きご支援を賜りますようお願い申し上げます。

toho group way について詳しくは P36

コア事業を「食」に絞り、その分野では多角的に展開

トーホーグループは、外食ビジネス向けのDTB事業、C&C事業を軸に、創業から70年間着実に歩みを続けてまいりました。こだわりの食材を通じて外食産業の発展を支えるという使命のもと、得意先様の期待にお応えできる商品を開発・調達し、販売してまいりましたが、現在では、店舗の内装設計・施工からシステムの構築まで、関連するさまざまな機能を充実させ、外食ビジネスをトータルにサポートする体制が整いつつあります。この体制が整えば、外食事業者様はメニュー開発や新業態開発などに専念し、食材の受発注や売上管理などのバックオフィスの役割をトーホーグループがサポートするという形ができ上がるのです。

そのサポート体制を強化するため、トーホーグループでは引き続きM&A戦略等も駆使しながらさらなる成長を目指していく所存です。大廃業時代といわれる現在、全国各地に後継者問題を抱えておられる経営者が多くいらっしゃいます。我々が一番大切にしているのは、その事業を“しっかりと承継させていただく”こと。

当社はこれまで全国展開を進める過程で、首都圏を中心にM&A戦略を活用し、スピード感のある成長を実現してきました。業界からも注目されたこのスピーディーな動きが、トーホーグループの国内業務用食品卸売業界における、質・量ともにNo.1の地位の獲得につながっていると感じています。

また、グループに加わった会社の顧客基盤、トーホーの経営ノウハウ、それぞれの良いDNAを融合させることで、以前より売り上げや利益が伸び、オーナー様から「グループに加わってよかった」という声をいただきますが、その声を聞いて後継者問題を抱えた別の会社からも相談が寄せられるようになるなど、ますますその対象が広がっています。

そのような環境の中、今後の持続的な成長を目指して、首都圏のみならず、地域に根差して食文化に貢献してきた会社との業務提携やM&Aを進めながら、食に関するさまざまな事業アイデアの実現を推進してまいります。

永続できる力「黒字経営」を継続

企業が存続し続けるためには、黒字経営を続けながら、社会に貢献することが必要です。トーホーグループは、創業から70年間利益を出し続け、1996年度には売上高1,000億円を達成。さらに2013年度には同2,000億円を超えるなど、着実に右肩上がりの軌道を描いています。

さらに持続的な成長を続けるために、トーホーグループでは従業員全員で知恵を出し合って、会社を成長させていく“全員経営”を目指し、「toho group way」を制定しました。これは、トーホーグループが未来永劫、変えてはならない会社の考え方や使命、価値観、目指す姿などを体系立ててまとめたもので、「会社は何のために存在するのか」「会社の社会的使命は何か」等を明文化することで、グループ全員が共有し、同じ方向へとベクトルを合わせていく指針となるものです。

この「toho group way」では、グループ全員が大切にしたい思いや考えを46の「こだわるところ」としてまとめ、毎日の朝礼などで読み合わせを行い、浸透を図っています。M&Aな