

トップメッセージ

社会課題解決から企業価値向上へ グループ一丸となって 食といのちの未来を拓く

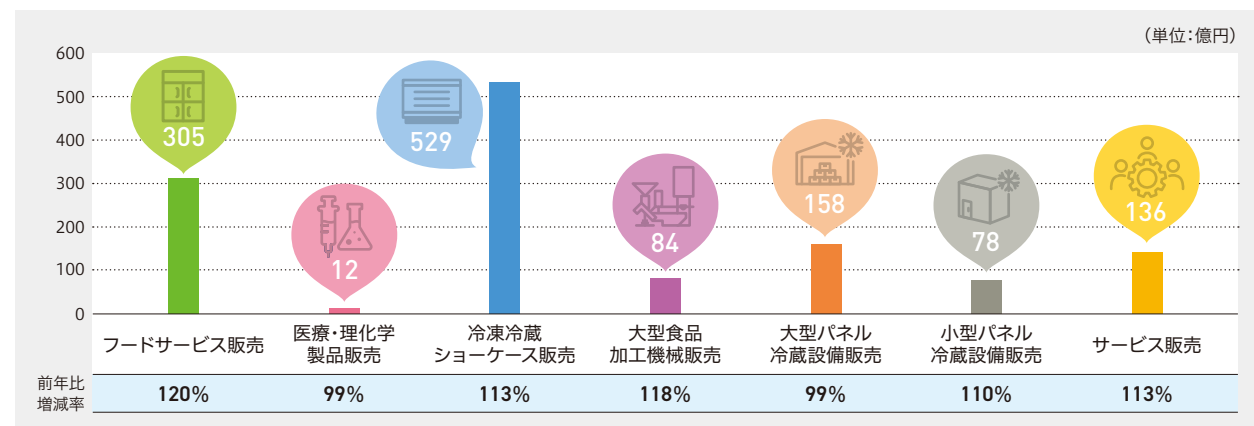
代表取締役社長
福島 豪

チャレンジの1年

昨年度は、各事業ともそれなりに成果を上げることができた1年だったと思います。点数をつけるとすると80点。グループの最低限の目標である増収増益は達成できたので、概ね合格点だったのではないかと考えています。昨年度は、経営方針として「レベチ チャレンジ(レベチャレ)」を掲げており、私のレベ

チャレとして社員の前で「働きがいあふれる会社にする」と宣言しました。未だ道半ばではありますが、1つの成果としては施工管理の人数倍増の目標を掲げて、現場が安心して働ける環境を整えることができました。昨期は工事売上が大幅に伸びて大変繁忙でしたが、現場の長時間労働を削減できたことは良かったと思います。また、数年前から始めているエンゲージメントサーベイを、フクシマガリレイの全部門でスタートしました。2030年の全社目標値を掲げて取り組んでいます。数値結果としてはまだまだですが、各部門のエンゲージメントが数値化され、浮かび上がった課題を、部門長や各セクションのリーダー達が課題解決のためにチームの皆とコミュニケーションを図り、モチベーションアップに繋がるための指標ができていただけて、大きな成果だと考えています。経営方針を「レベチャレ」にした背景には、ガリレイグループにとって様々な大きなチャレンジを計画していたので、それを具体的に進めて行くぞと全社員に宣言し、社員一人ひとりに明確な役割を持ってもらい、一つ一つ着実に取り組んでもらう狙いがありました。具体的には、持株会社体制への移行や、「GALILEI Global Vision 2030(GGV2030)」

販売区分別売上・前年比増減率(2025年3月期)



の制定、滋賀県の新工場建設などです。他にもたくさんのチャレンジがあります。社員行動指針に「未来に向かって大胆に挑戦」という言葉がありますが、挑戦する社風は私が入社する前からあり、会社の風土やDNAのように社員一人ひとりに浸透している気がします。その挑戦の連続の中で、グループとして節目の年だったのではないかと考えています。

時間を制して生産性を向上する

今期の経営方針は、「時間を制する」としました。時間は全員に等しく平等に流れているもので、当然お客様も同じです。お客様にとってのガリレイグループの価値は、現場の冷蔵庫がきちんと冷えることや、省エネが実現できていることだけではなく、お客様が求めるものにすぐに対応できることも重要な要素だと思います。少子高齢化社会の中で、人手不足や労働者不足が課題であり、業界全体で生産性を向上していかなければならないと考えています。

また、ガリレイグループは、この春に3年連続で5%以上の質上げを実施しました。その結果、社員一人ひとりの時間単価も上昇しています。全社の生産性を向上させるためにも、「時間を制する」必要があります。時間を制するポイントは3つあり、1つ目は「スキルを上げる」、2つ目は「人に任せる」、3つ目は「やめる事を決める」です。具体例として決算の早期化があります。正確な経営数字が早く出るとは、経営にとっては非常に重要なことです。決算が早く出せることは、投資家から見ても一つの評価の指標になっていますが、これを実現するためには、連結会計をスムーズに行うだけではなく、納品書受領のタイミングの見直しなど、グループ全体の働き方を変えなければなりません。非常に難しいですが、とてもやりがいのあるテーマだと思っています。これを社員一人ひとりが実践すれば、お客様の評価にも繋がるだけではなく、売上や利益にも直結するテーマだと考えています。

持株会社体制への移行で さらなる企業価値を提供する

2025年の4月に、ガリレイグループは持株会社体制に移行しました。昨年度、日本洗浄機やインドネシアのPT Aneka Citra Refrindoがグループに加わり、グループ会社が増えてきたことが背景の一つです。フクシマガリレイの下に子会社がたくさんぶら下がる形よりも、フクシマガリレイも事業会社の1つとして他の子会社と横並びとなることで、各社が独立性を発揮して独自の成長戦略を持ち、自律的に投資やチャレンジを積極的に進めやすくする体制を取るべきだと考え、持株会社体制を選択しました。期待する効果としては、各社の事業を活性化させたいとの思いもありますが、経営者を育てるということも目的の一つです。持株会社体制に移行した今は、これまで以上にグループ経営を明確に意識するようになりました。ガリレイグループとして提供できる価値は何か。それをどう増やしていくか。どうやって高めていくか。今はそればかりを考えて経営しています。

持株会社体制に移行してからまだ数ヶ月しか経っていないので、目に見える成果はないですが、各社は確実に活性化してきていると感じています。各社とも業績は堅調で、次の成長に向けての投資計画が積極的に上がってきており、とても良い流れになってきていると感じています。

現在の具体的な投資計画としてはショーケース事業の新工場建設で、100億円以上の大型投資を行います。建築の着工が始まったばかりなので、稼働はまだ先ですが、事業計画も併せて検討し、投資効果を最大限に活かすための計画をしっかりと練って進めています。また、今後も成長投資を積極的に進めていくために、キャッシュアロケーションを見直しました。配当方針は今年の5月に既に開示しましたが、今後のキャッシュフローを鑑みて向こう3年間でおよそ400億円規模の成長投資を計画しています。

10年後の未来に向けて

現会長からのバトンを受け取り、社長に就任してから3年が経過しました。いよいよ次の戦略を練るタイミングだと考えています。中計のような短中期の計画ではなく、もう少し長い目線でグループの成長戦略を考えるべきだと思っています。次世代経営者を育てる意味も込めて、50歳代前半までの比較的若い経営幹部をメンバーに選拔し、グループ戦略会議（P35 グループシナジー参照）を立ち上げ、グループの10年後のビジョンについて議論を始めています。まだ始まったばかりで具体的に決まったことはありませんが、前向きな非常に良い議論ができていていると感じています。グループの10年後の各事業をどのようにしていくのか、社会にどのような価値を提供できるかなど、10年後のありたい姿を皆で議論しながら肉付けをしています。10年後を考えるのは非常に難しいですが、自由に楽観的に計画しているので、議論していて楽しいです。投資家の方と面談をする機会がありますが、よく聞かれるのは各事業の将来性についてです。グループのありたい姿や将来ビジョンをしっかりと描いて、それを丁寧に説明してファンになっていただくことが重要だと思っています。そんな素敵なビジョンを作れたら、然るべきタイミングで開示したいと思っています。



環境の変化に ガリレイグループで貢献

ガリレイグループのお客様を取り巻く環境は、今ものすごく変化しています。食材費の高騰や物流・エネルギーコストの上昇、人手不足や人件費高騰など、様々な課題があります。それに対応するため、業界再編など、お客様自身も大きく変化してきています。例えば、居酒屋チェーン店がサンドイッチを販売したり、お客様も常にチャレンジをしておられます。そのチャレンジにガリレイグループが寄り添ってお客様のお役に立てるかどうか重要だと考えています。幸いなことに、ガリレイグループは食卓に近い食品小売、外食から生産地まで、食のあらゆるシーンで貢献することができます。そのため、そのチャレンジのときに私たちがそばにいれば、必ず何らかのお役に立つことができると確信しています。

その中でも、ビジネスチャンスはたくさんあると考えており、大きく3つあります。1つ目はグローバルです。現在のお客様も積極的にグローバル展開を進めています。ガリレイグループも昨年GGV2030を発表しましたが、海外展開のお手伝いは、私たちにとっても大きな成長の機会だと捉えています。2つ目は自動化、省人化です。ショウケンガリレイでは、食品工場の自動搬送装置を製造していますが、近年取り組んでいるロボットによる自動化技術は、食品工場だけではなく、色々なお客様でも活用が進んでおり、新しい需要が生まれています。最後3つ目は、環境対応です。気候変動対策やエネルギーコストなどの社会課題に対して、ガリレイグループは「Dramatic Future 2050 (DF2050)」を掲げて取り組みを行っています。業界に先駆けてノンフロン冷蔵庫のフル量産や、冷媒ガス漏れ10年保証など、環境対応に取り組んでいますが、今後も益々その需要は高まると考えています。

ガリレイグループの強みは、食のあらゆる業種業態のお客様の課題解決に寄り添い、価値を提供できるグループ力だと考えています。そのベースは冷やす技術ですが、グループ化した日本洗浄機のように熱を活用した洗浄など、冷熱の温度コントロール技術を磨き続けていくことで、企業価値向上に繋げていきたいと考えています。

グループの相乗効果として、1社では受注できない案件でも、グループ各社の力を集約することで、受注ができる案件が増えてきています。特にグループ力を発揮できる市場を重点市場と位置付け、今期より新たに会議体を作り、グループの相乗効果をさらに発揮できる取り組みを始めています。(P34 事業領域の拡大参照)

ガリレイアカデミーで 将来のコールドチェーンを支える

ブランド価値を高めるには、やはり「人」と「技術」が大切だと考えています。ブランドを体現するのは人ですし、技術がなければ信頼は生まれません。そのため、「人」と「技術」に一番投資をしていかなければならないと思っています。

業界の危機感として、次世代のコールドチェーンを支える人材を育成していくことが、重要な経営課題の一つと捉えています。どの業界でも人手不足は深刻ですが、技術者がいない地域では、それが原因で廃業したスーパーマーケットがあるほど、地方でのコールドチェーンの技術者不足は深刻です。当社は3年前に大阪に技術者の学校である「ガリレイアカデミー」を設立し、技術者の育成に力を入れています。既に150名以上が卒業し、全国で活躍してくれています。コールドチェーンの施工からメンテナンスまでを一気通貫でできる会社は全国でも少ないですが、それを全国で提供できるユニークな会社であり続けたいと考えています。このガリレイアカデミーの校舎は、現在

リニューアルを進めており、2027年には「バリューアップセンター」(P17 人的資本戦略参照)として新しく生まれ変わる予定です。現在は初中級の技術研修ですが、バリューアップセンターでは様々な研修講座を作り、社外の方にも広く利用してもらえる技術者育成学校にしていきたいと考えています。

止まらない冷蔵庫を創る

ガリレイグループは、デジタル技術にも力を入れています。AI技術を活用し、人の技術とデジタルの技術を融合した新しい技術でメンテナンスの生産性を向上する取り組みにも力を入れており、それが競争力に繋がっていると考えています。具体的には、お客様の店舗の機器故障を、7日前に80%の確率で予知できるような仕組みができています。この技術をさらに高めていけば、もっとお客様や社会のお役に立てる会社になると確信しています。私たちの理想は、壊れてから修理をするのではなく、壊れる前に悪い箇所を直してしまうことです。冷却が止まらなければ、お客様は商売に専念でき、商品も無駄になりません。フードロス低減に繋がります。私たちの目指す姿は、「冷やすを止めない」です。この技術を製薬・医療の分野など、いのちの分野にも応用していきたいと考えています。この分野での技術力が向上すれば、さらなる企業価値向上に繋がると思っています。

働きがいあふれる会社へ

グループの求める人材像ですが、約束を守る、失敗したらすぐに謝る、そしてリカバーする。当たり前のことですが、誠実な対応がビジネスにとっては最も重要なことです。お客様と信頼関係が構築できる人であり、あとはチャレンジ精神があるかどうか也很重要です。そのような人材を育成するためにも、人事制度を見直していきたいと考えています。会社が求める人材がより引

き上げられるような制度にしていきたいです。また、より柔軟に働き方を選択できるような、今の時代に合った制度に見直すことで、働きがいあふれる会社にしていきたいと考えています。現在も組織を作り女性活躍を推進していますが、まだまだ満足はしていません。女性活躍は少しずつでも着実に前に進めていくべきだと考えています。将来はボードメンバーの女性比率も上げていきます。女性の感性は非常に大切に、女性の意見を取り入れることで、より状況にあった経営判断ができるようになると思います。そのためにもキャリアを選べる仕組みを作り、人が育つ環境を整えていくことが自分の仕事だと思っています。

事業活動を通じたサステナビリティ経営の推進

ESG経営のEの部分は、ガリレイグループの場合は事業直結だと思っています。私たちの製品は電気を使用するので、GHG排出量で考えると、お客様の現場での製品使用時のCO₂排出量が、事業活動の中で圧倒的に多くなっています。これを抑えることが経営課題であり、製品や技術の差別化に繋がると考え、ガリレイブランドに変更した際にすぐにプロジェクトを立ち上げ、DF2050の環境ビジョンを策定し、目標を決めて取り組んで

きました。ノンフロン冷媒への切り替えを業界に先駆けて行い、冷媒ガス漏れを防止するために冷媒のガス漏れを10年間保証する取り組みも、業界初で昨年4月から始めています。企業の姿勢を社外に明確に打ち出し、社員も理解してくれ、お客様にも徐々に浸透してきているので、事業の一目一歩地の取り組みだと感じています。

Sの部分では、2021年からガリレイ1%クラブの活動を続けています。税引前利益の1%を社会貢献に拠出する取り組みで、主に全国の子ども食堂やフードバンクなどの施設に、業務用冷蔵庫などを寄贈し、社員が地域の方と一緒にボランティア活動を行う取り組みを支援しています。現在では非常に大きな流れになっており、全国に活動の輪が広がっています。大切なのは、地域コミュニティと良好な関係性を築き、社員がボランティア活動を通して社会課題に触れることで、人間性の成長に繋がれることを期待しています。

最後にGの部分ですが、取締役会が機能していると思っています。社外取締役の皆さんからは、忌憚のない意見をいただいております。それを真摯に受け止めて改善に繋げています。課題はコンプライアンスの強化です。会社のルールを変えることも重要ですが、やはり、現場の意識が重要なので、伝え続けて、学び続けるしかないと思っています。これからは、法令順守と事業成長の両軸をしっかりと回さないと、今までのような成長は続けられないと全社に伝えています。

パーパスの実現に向けて

社長に就任して新たに「食といのちの未来を拓く」というパーパスを制定した意義は、企業は常に社会的意義があるかどうかを真剣に考える必要があると感じたからです。企業価値とは、事業の成長だけではなく、ビジネスを通じて社会課題を如何に解決できるか、新しい社会価値をいくつ創造できるかが非常に重要

だと思っています。ガリレイグループの企業理念に「生活者の幸せ」がありますが、これまでも生活者の食生活品質の向上という社会的意義のあるビジネスを続けてきたと実感しています。その「食」の領域に新たに「いのち」の領域を加えたことは、非常に重要だと思っています。このことは社員全員への強いメッセージですが、ガリレイグループが、人のいのち、食材のいのち、地球のいのちも含めて、「いのち」の領域の社会課題にコミットできるグループになっていくことが次の私たちの目指す方向性だと示したかったのです。今までの延長線では、会社も変わらないし、社員も変わっていかない。時代は変化し、お客様も目まぐるしく変化している中で、私たちが変わっていかねばいけないと考え、このパーパスを制定しました。

社員への浸透は、まだまだ十分ではないと感じています。しかし、食といのちについて仕事を通じて体感した社員は、やはり目が変わります。そういった社員が一人でも増えてくれるといいなと思っています。それを一人でも多くの社員に実感してもらいたいです。そういう体験をする社員を如何に増やすかは、経営者や幹部の仕事だと思っています。

グループ一丸となって未来を拓く

今期より持株会社体制に移行し、今まで以上にグループ経営を推進して、これからも益々企業価値を上げていかなければいけないと考えています。そのための準備はしてきたつもりです。現在、様々な新しいチャレンジがスタートしています。そのチャレンジにより、さらに技術を磨き、企業成長に繋げていきたいと考えています。10年後のグループビジョンや成長戦略についてもお示しできるように検討を重ねていますので、今後のガリレイについて楽しみにしていただければと思います。これからもステークホルダーの皆様の期待に添えるよう、全社でしっかり取り組んでまいりますので、応援よろしくお願いします。

