

平成14年2月1日

各位

兵庫県西宮市鳴尾浜1丁目2番13
エスフーズ株式会社
取締役社長 森島征夫
(コード番号 2292 東証・大証各一部)
(お問い合わせ先)
常務取締役 中山 稔
電話番号 0798-43-1065(代表)

経営システムの変更、組織変更、代表取締役の異動及び人事異動についてのお知らせ

本日開催の取締役会において、2002年3月1日付をもって下記経営システム革新・組織変更・代表取締役及び人事異動につき決議をいたしましたのでお知らせいたします。

記

1. 今後の経営の基本方針

当社は、経営理念「おいしくて魅力あるスタミナ食品をもって世界に貢献する」の下、当期より“強い会社の実現”を経営ビジョンとし、3ヵ年の中期経営計画“チャレンジ21”の実践を開始いたしました。当社の事業領域である牛バラエティーミートのパイオニアとして、変化のスピードが激しいこの時期を乗り切り更に強固で揺るぎない地位の確立にチャレンジいたしましたが、不本意ながら昨年9月に発生した我が国最初のBSE(牛海綿状脳症)問題で業績は大きく崩れてしまいました。牛肉の消費につきましてはBSE問題への政府の安全対策実施もあって徐々に回復の兆しが出てまいりましたが、未だ消費者の牛肉に対する警戒心は払拭されておらず、またデフレの長期化による世界的景気後退も相俟って当業界は未曾有の困難に直面しております。

当社も例外ではなく、当期決算は経常利益段階では利益が計上できる見通しながら、最終的にはBSE問題を主因とした特別損失の計上により大変厳しい内容のものとなることは、本日、当期業績修正見通しで公表したとおりであります。当社にとりBSE問題は不可抗力的に発生したものの自らの手で早急に解決すべき問題としてとらえ、公的企業としての社会的使命と責任の下、経営の大革新を行って体制を立て直してまいります。

当社の中期経営計画「チャレンジ21」は「チャレンジ21－リエンジニアリングプラン」に切り替え、革新のスピードを上げ当初の予定通り今後2年間で達成するよう不退転の決意で臨む所存であります。当社のリエンジニアリングとは、「破壊と創造」であります。現経営体制を一旦壊し、そこから未来のエスフーズに必要な経営資源を抽出し、それらを将来性や楽しみのある部門・製品・事業などに最適且つ優先的に配分していくことにより、スリムで強靱な経営体質を築き、来期健全な黒字体質を目指します。

2. 経営システムの革新

リエンジニアリングプランの具体的な内容は以下の通りであります。

(経営システムについて)

経営システム・組織づくりに際しては、「コーポレートガバナンスの充実」と「スピーディな意思決定と業務執行」に重点をおき経営と執行の分離を一段と進めてまいります。業務を円滑に執行するため、営業事業、製造事業、経営管理各グループを管掌する担当役員制を導入するとともに主要部門に執行役員を配置いたします。

(新執行役員制度の導入について)

取締役会から委嘱された業務を代表取締役の指揮の下でスピーディな業務執行を推進するため、新執行役員制度を導入し、執行役員には役割と責任を明確にするとともに目標達成の権限を付与してまいります。また、執行役員には社員より、年齢、性別を問わず実力主義に基づき選抜・登用するとともに成果主義に基づく報酬体系を採用し、社員のモチベーションを高め、やりがいのある職場を創ってまいります。

(人事戦略について)

新たな発想で人・モノ・カネ・情報・ノウハウなど経営資源の最適配分を行うとともに、人事面については、能力とやる気のある社員が力を発揮できる斬新的でやりがい感を醸成する制度・報酬体系を導入するとともに問題解決型人財を育成してまいります。

(営業戦略について)

営業事業グループは、量から質への転換をはかり稼げるビジネスモデルを確立するため抜本的な組織変更を行い、製・商品の特性毎に事業組織を大きく括り、ナショナルブランド製品、外注加工製品、商品を担当する3つの事業部を創設し、国内販売力の強化をはかるため各営業所を一元的に統轄する販売部を創設いたします。

また、全社的効率的流通体制の構築と物流コストの低減をはかるために流通センターを設置いたします。

更に、グローバルな営業戦略としては、近い将来中国に拠点を設け、日本・米国・中国の三極体制で夫々が自立運営するとともに、相互補完の実を上げ当グループ利益の極大化をはかるべく既にグループ内に中国事業チームを設置済みであります。

(開発戦略について)

未来の当社ブランドとなるコア製品の開発に重点を置いて、組織と陣容の強化をはかります。

(製造戦略について)

製造事業グループは、船橋第二工場の閉鎖に伴い生産品目の括り直しを行い、残る3工場で効率的生産体制を整備するとともに、営業事業グループ・開発部門の戦略と一体となった製造体制を構築し、また自らが注文のとれる工場に脱皮すべく近代化に取り組みます。なお、船橋第二工場については2月設立予定の不動産保有・運用子会社「鳴尾興産株式会社」に売却し、その活用をはかってまいります。

(経営管理方針について)

リエンジニアリングの完遂を最優先事項としムダ・ムラ・ムリの排除によるスリム化と業務改善を通して戦略的経営を進める一方、全社的なコンプライアンスの充実・向上に努めてまいります。

(販売政策について)

当社事業領域である食肉マーケットが縮小する中、当社売上は金額・数量ともに減少不可避との前提で組織・陣容のスリム化を行い、コア分野を強化し当社の相対的シェアを増やしてまいります。

3. 組織変更 (別紙組織図参照)

リエンジニアリングをスピーディ且つ円滑に進めていくため以下組織変更を行います。

1) 本部制の見直し

本部制を廃止しグループ制を敷く。

営業本部 → 営業事業グループ

製造本部 → 製造事業グループ

管理本部・社長直轄部門 (注) → 経営管理グループ

(注) 開発センター及び監査室を除く。

2) 部門の改廃

① 営業事業グループ

製品販売統轄部・東京製品販売部・西宮製品販売部・マーケティング室・原料部・東日本営業部・西日本営業部・事業開発部を再編統合し、製品事業部・加工事業部・食肉事業部・東日本販売部・西日本販売部を新設する。

② 製造事業グループ

船橋第二工場を廃止する。

製造管理部を廃止し、製造管理部の設備管理課を西宮工場、西宮第二工場及び船橋工場の傘下組織とする。

③ 経営管理グループ

業務部を廃止し業務課とする。

④ 開発室の機能を拡充し開発センターとする。

以上の組織変更により組織数は以下のとおり12の減少となります。

現組織数		新組織数	増減
3本部	→	3グループ	なし
12部・4室・4工場	→	8部・2室・3工場・2センター	▲5
36課・2センター・1チーム	→	32課・1チーム	▲6
2支店・18営業所・1出張所	→	2支店・18営業所	▲1
合計 83	→	71	▲12

4. 代表取締役の異動及び人事異動

以下のとおり、主要な人事異動を行います。

1) 役員人事(2002年3月1日付)

氏名	新職	現職
森島 征夫	代表取締役社長・CEO 営業事業グループ担当	代表取締役社長
富沢 進	取締役専務執行役員経営管理グループ担当兼社長室長	常務取締役社長室長
朝永 直樹	取締役常務執行役員製造事業グループ担当	常務取締役製造本部長
田中 基裕	取締役執行役員東日本販売部長	常務取締役営業副本部長兼東日本営業部長
旦 有孝	取締役執行役員食肉事業部長	取締役東京駐在
永坂 峰一	取締役 フォエム食品加工(株)代表取締役社長	代表取締役副社長営業本部長
中山 稔	取締役人事担当	常務取締役管理本部長

2) 代表取締役の異動

代表取締役副社長営業本部長永坂峰一は、新会社フォエム食品加工株式会社代表取締役社長に就任するため、当社代表取締役を3月1日をもって辞任いたします。

なお、同社は食品のオーイーエム加工を専門に行う当社子会社として2月に設立予定であります。

3) 執行役員・部門長人事(2002年3月1日付)

氏名	新職	現職
土山 浩一	執行役員加工事業部長	執行役員原料部長
森島 良光	執行役員製品事業部長	執行役員製品販売統轄部長
稲井 豊一	執行役員西日本販売部長	西日本営業部長
青柳 奈緒美	執行役員開発センター長	秘書課長
倉田 幸雄	営業事業グループ付部長	製造管理部長
伊達 正吾	経理部長	総務部長
山口 龍哉	総務部長	業務部長
糸岡 通	流通センター長	西宮製品販売部長

4) 退任執行役員(2002年1月31日付)

氏名	現職
佐藤 浩	執行役員事業開発部長

なお、佐藤浩は当社子会社「五愛焼肉コンセプト(株)」の取締役役に就任いたしました。

5. 今後の見通しについて

当社を取り巻く経営環境は、政府の構造改革が進展する中、当面は景気浮揚の好転材料は見当たらず個人消費の回復は期待薄であります。食肉業界においては、政府の牛肉の安全対策実施などからBSE問題はやや沈静化し、消費者の牛肉回帰への兆しも見え需要は徐々に回復しております。当社では、ここ暫くは厳しい状態が続き、マー

ケットの回復率を2年後でも、バラエティーミートが80%、牛肉が90%(2000年度比)とみております。

しかしながら、現在、食肉相場は底値感がありこれ以上下落することはないこと、当社の商品価格帯には訴求力があることなどから、リエンジニアリングを実践し、パワフルに営業活動を推進し、相対的シェアの拡大をはかり、第37期については、単体で売上高400億円、経常利益10億円以上を目標にチャレンジしてまいります。

以上が、リエンジニアリングにあたっての経営革新の概要であります。リエンジニアリングにおいては古いものを破壊するため大変な痛みが生じます。経営陣は、先頭に立ってこの痛みを引き受け不退転の決意で臨みます。また、社員にもリエンジニアリングの必要性を充分理解・納得させ、全社一丸となって経営理念の下に結集しリエンジニアリング完遂に邁進していく所存でありますので、皆様におかれましても何卒倍旧のご支援、ご鞭撻のほど宜しくお願い申し上げます。

以上

第37期 組織図

2002/3/1 より

