

# ソリューションアワード2019

2019.03.05 @ホテル メルパルク大阪

2019年3月5日、弊社ソリューションの年に1度の大イベントである『ソリューションアワード2019』が開催されました。ソリューションアワードとは、「10年先も必要とされる企業に向けて、個が活きる経営を実践し、成長してきた企業様による成功事例発表会」です。

今回は昨年に引き続き、「ホテル メルパルク大阪」にて、全国から弊社のクライアント企業様38社74名の経営者・経営幹部の方々にお集まりいただきました。

## ■ソリューションアワードとは

ソリューションアワードは、これまで『CBM経営者フォーラム』『セカブリグランプリ』と変遷を遂げながら、毎年数百名から一千名近くの方々をお呼びして開催する大規模なイベントでした。しかし、2016年よりソリューションが実現したいこと、お客様に提供したいことは何かということを考えて上で、これまで以上に深く、濃くお客様に学びや気づきを実感していただくため、昨年よりクライアント企業様限定で開催しております。

## ■ソリューションアワード2019のテーマ

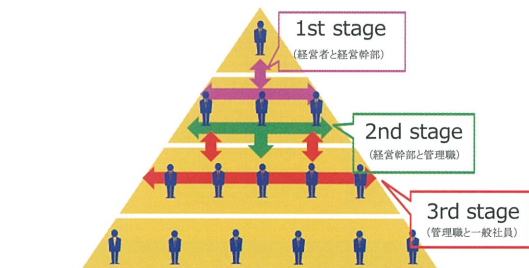
ソリューションアワード2019は「組織の可能性は、一人ひとりのストーリーから生まれる。」というテーマのもと、開催をさせていただきました。企業という組織が成長する“可能性”は、経営者をはじめとした、その組織で働く一人ひとりの社員様、つまり、“人”の人生＝ストーリーに秘められていると考えています。一人ひとりストーリーを共有する中で、より自分のストーリーを深めていただき、新しいストーリーを生み出すきっかけにいただければと思います。今回のテーマを設定させていただきました。ソリューションアワードという「共学の間」を通じて、そのストーリーを共有し、皆様を支えるものとなっていただけるような学びの間をご提供できるよう、企画させていただきました。



△ご参加ありがとうございました



△代表、長友による総評とご案内



△今回はサードステージ部門の表彰でした

## 働き様ストーリー ～働く価値観が変わったら毎日が変わった～

「働き様ストーリー」は会社で日々働いている社員様の「働く価値観が変わった出来事」について、そのストーリーをお話いただくコンテンツです。会社には様々な役職や役割を持った方がいらっしゃいます。「誰か一人」で会社をより良くすることは難しいですが、社員様一人ひとりが立場も働き方も役割も関係なく、それぞれが会社をより良くできる大きな影響力を持っています。

今回から初めて行わせていただいた「働き様ストーリー」では、2社2名の社員様に「働く価値観が変わった出来事」についてお話いただきました。

### ヤスダエンジニアリング株式会社 加藤 真之介様

テーマ: 下請けから仲間へ。一人の小さな歩み寄りが、部門の確執を溶かし、良い仕事をする【仲間】への変化を生んだ

ヤスダエンジニアリング株式会社様は、大阪府大阪市に本社を持つ、総合建設業、地下の推進工事を事業とされている会社様です。加藤様はヤスダエンジニアリングの中で、忠岡倉庫という部署に在籍されており、工事部の社員様が安全、確実に推進工事をするための機器点検や整備等を担当されています。

「挑戦」し続ける社風に惹かれ、入社を決意された加藤様は、忠岡倉庫で働きながら、「働く」ということにモヤモヤを感じていらっしゃいました。ある時、【採用プロジェクト】のメンバーの一人に選ばれ、会社からの「友人を紹介してほしい」という依頼に対し、勇気を出して「僕は友人にこの会社を紹介できません」と発言されました。怒られる覚悟で伝えた加藤様でしたが、幹部陣の方々はこの言葉を真摯に受け止めて、加藤様に「会社を良くしたい！」という想いを語ってくださったそうです。そこで、【自分は何も挑戦していない。まずは自分から】と考え、忠岡倉庫と工事部の関係性構築のため、【自ら歩み寄り】ということを大切にしながら、たくさんの取り組みを実践されました。現在、加藤様の勇気ある働きかけから、部署間のコミュニケーションが変化しつつあります。自身の勇気ある一歩によって、会社が変わり始めたストーリーをお話いただきました。

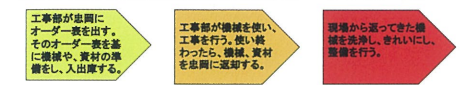


### 加藤様紹介

【年齢】 39歳  
【勤続年数】 11年  
【所属部署・役割】 機械整備全般、油圧関係、出張修理  
【所属部署の仕事内容】 自社機の点検、整備、修理等と管理業務



工事部と忠岡倉庫の仕事における互いの



### 津嶋隆弘 (つしま たかひろ) 様紹介

【年齢】 51歳  
【勤続年数】 1年3か月  
【所属部署・役割】 不動産開発部



## 株式会社さくら 津嶋 隆弘様

テーマ: さくらの理念との出逢いが自分の人生の喜びの幅を広げてくれた

株式会社さくら様は、大阪府交野市の地域密着でリフォーム・新築・不動産仲介といった住まいにかかわる事業をされている会社様です。津嶋様は株式会社さくらに入社されて、1年あまりですが、入社以前は不動産のプロフェッショナルとして、経営幹部にまで上り詰められました。

津嶋様はプロのサッカー選手として活躍されていましたが、突然の大けがでプレーができなくなり、職と生きがいを見失いました。そこで、偶然出会った前職の不動産会社へ入社し、売上のため、毎日仕事に食らいついていたそうです。会社が倒産しそうになっても、逃げずに立ち向かい、経営幹部として【経営をする】ということを学ばれました。プライベートでお子様が生まれ、津嶋様の価値観が大きく変化したと言います。お子様に対して、「【自信と誇り】を持って仕事をしていると言えるのか」と考えていた時に見た求人広告。株式会社さくらの「家族の絆を深める会社」という企業理念に共感し、入社を決意されました。現在、理念を体現していくため、プロジェクトメンバーの一人として、組織づくりに携わっていらっしゃいます。企業理念に共感し、「この会社で働きたい！」という想いから、働く価値観を変えたストーリーをお話いただきました。



## 成功事例発表

### サードステージ部門 株式会社アドバン様

サードステージ部門は東京都品川区でメディア事業、インターネット広告配信・効果測定業を営む株式会社アドバン様が表彰され、代表取締役の田中社長と梶原様、担当の新井雄己より、その変革ストーリーを発表させていただきました。

2016年12月31日-2017年1月1日、田中社長は「熱く、なろうぜ。スゴイこと、しようぜ！」という企業理念を創られました。しかし、社員様に理念発表をすると、「子供っぽい」と言われたり、理念に関心がなかったり、といった予想外の反応でした。田中社長は理念発表を振り返り、これまで大切にしてきた5W1Hの【WHY(理由)】が伝えきれていない、ということに気づかれたそうです。そこで、以下の2つのことを実践されました。

①目標設定シートを使った社員面談 ②採用面接での対話練習・基準の明確化

①では一緒に社員のなりたい姿を明確にし、②では求職者に対して自身の理念を伝えていく中で、理念が言語化できるようになったそうです。また、「会社の方向性や目指すものが不明」という社員の言葉を受け止め、ミッション・ビジョンを創られました。

梶原様は理念が誕生した後にアドバンに入社されました。田中社長が熱く理念を語る一方で、社内では理念が「絵に描いた餅」に見えたと言います。そこで、インタビューで自身の想いを伝え、田中社長が【ミッション・ビジョンをつくる】ということに繋がりました。現在では、田中社長が仕事に対する姿勢や、事業づくりを行い、梶原様が田中社長の方向性を理解した上で、他の社員様と関わり、情報を伝えるという分担をされています。



Before⇒After
<b>Before</b>
①能力の高い開発メンバーが過剰。 ⇒【評価】への不感感が社内に広がっていた
②個人の仕事に対するやり方、姿勢、価値観がバラバラ。 ⇒一人ひとりが自分の仕事を進めている状態 また社員が元々友人同士という「なまなま」な関係も強く、 ③採用のための会議を設けても出てくるのは、一般的な「優秀な人物」ばかり ⇒幹部の時間を費やしても、話し合いが進まず採用活動も滞っていた
<b>After</b>
理念、ミッション、ビジョンを策定した ⇒事業の方向性や評価基準を定めることが出来た。 会社の方向性を軸に求める人物像を話し合えるようになった ⇒会社の想いへの共感度が強い人材で、多様な経歴な人材の採用できた。 ⇒既存社員を突き上げ、社内の活性に勢いとスピードが増した。

参加者様から「田中社長の熱量が羨ましく、自分も熱を持って語り、共有したい内容を作りたい!」「各幹部やリーダーの役割をしっかりと理解して、社長がやりたいことをやれる環境を創っていくことが大切だ、と学びました!」といったお声をいただきました。

今後も皆様により「刺激や気づき」のある場をご提供できるよう、社員一同、ソリューションアワード2020に向けて準備いたします。来年もお会いできることを楽しみにしております。