

まじめに前に — (まっすぐ) に

企業情報

- 代表取締役：藤本健（2代目）
- 所在地：熊本県菊池郡菊陽町
- 事業：食肉加工販売・食肉用家畜の飼育
- 社員数：70名
- 売上：70億



当時の組織状態

- ①会社を良くしていきたいが何から始めたら良いのか？を藤本専務が一人で悩んでいる。
 - 会社のことを相談できる人が社内にいなかった。
- ②社長と社員様の間に大きな溝があり、指示をする人、指示をされる人で分かれていた。
 - 社長の言ったこと、社長の言いそうなことが判断基準になっていた。
- ③会社の条件面がほとんど整備されておらず、不満を抱えている人が多数いた。
 - 改善していく計画もなく、社員様が将来に不安を感じていた。

導入サービス 《採用プロジェクト》

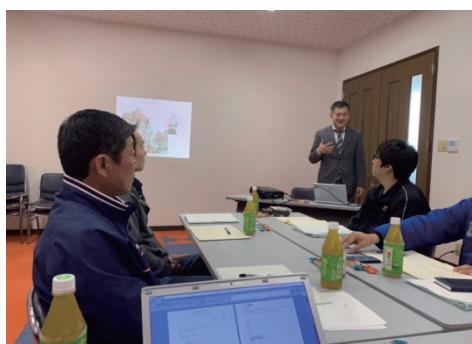
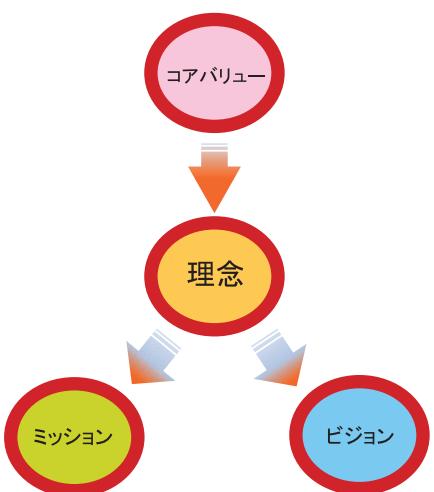
■目的：

- ①理念、ミッションの浸透
- ②幹部育成

■期間：1年間

■実施内容：

- なぜ新卒採用をするのか？
- 求める人物像の策定
- 理念、ミッションの発表
- 説明会練習
- 合同説明会の練習
- 選考練習
- 理念アウトプットの練習
- 内定期間のフォロー



プロジェクトをやってきたことで、今まで組織内にあった、 言うに言いづらいことを、「これじゃだめですよね」って、 若手社員が言える関係になっています。

—なぜ、採用プロジェクトを実施しようと思われましたか？

もともと採用プロジェクトも、「理念を浸透する」ということを目的に始めました。「新卒採用」も、結局は自分と向き合って、会社と向き合って、会社を見つめなおす・そこは理念を考えることと変わらないなって思ったんです。それに、社内の入手不足ということは社員も思っていたので、「理念を浸透させよう」よりも、「採用を考えていく」の方が伝わりやすいんじゃないかなということがありました。

—採用プロジェクトを行って、良かったことを3つ教えてください。

一つ目は、メンバーと深い話ができるようになりました。ここまでプロジェクトをやってきたことで、今まで組織内にあった、言うに言いづらいことを、「これじゃだめですよね」って、若手社員が言える関係にはなっています。それがやっぱり良かったことですね。そもそもやりたいって思ってた、「根本を変える」というところに、ちょうど触れることができているなと思います。自分が若手と話す時間をとっても、こんな声は引き出せていなかったと思います。「採用プロジェクト」という環境があったからこそ、拾えている声だったなと思います。

二つ目は、チームでやれていることも大きいですね。ほんやり「理念浸透をするために集まろう！」と言っても、誰と誰を巻き込むのかなどは、決めることができないし、かといって、全員でやるわけにもいかないので。メンバーを選定して「まずはここから」で決めることができているのはいいですね。

三つ目は、ソリューションが関わってくれていることですかね。**もう、逃げられないですね（笑）**こういう、第三者がないと、なにか新しいことをしようと/or、上手くいかないから、なんとなくフェードアウトして、そのまま何事もなかったかのように終わるってことも、これまでにたくさんあって。でもそういうことって、やっぱり自分の中に「あれはやれなかつたな」って残ってるし、周りの社員も、口には出さないですけど、がっかりしてたんだろなと思うんですね。でもここにソリューションがいたら、上手くいかなくても、逃げずにやらざるを得ないですもんね。ミッションの発表も、自分だけだったら…あのときに、発表はしてなかったと思います。**もう少しあたためて、来年に**ってしてたんじやないですかね。

もしも、あのときに、発表をしていなかったら、今、社内のいろんなところで情報共有の会議をやろうとしてるんですけど、そんな取り組みも決まってなかったと思います。「自分ひとりでやろう」ということになっていたと思います。弱みを見せられないってことは、まだまだ課題の部分ではありますが、もっと片意地張ってんじゃないですかね。代表交代も、してなかったんじゃないかなって思います。

担当 福岡拠点 拠点長 柴田亮太より

当時のフジチク様は藤本専務（現社長）がお一人で色々な事を取り組み、悩まれておりました。

しかし専務という立場の中で何をどこまでやり始めて良いのか？という部分にも葛藤されておりました。どちらかと言うとご自身にも自信があまりなく見え、幹部の方々からも当時の社長と比較されることも多くありました。また理念を創り、より具体的に社内や採用で活かしていくために何ができるのか？を考えていたタイミングでした。

