

## 社員ファースト経営3社ミーティング

## 「満たされた社員は企業価値を高める」

会員経営者がオンラインで集まり、1つのテーマについて語り合うメンバーズミーティング。今回は、社員を大事にする経営に努めている3社に、社員が働きやすい環境づくりでの課題や施策について語ってもらった。  
(編集部)

一まずは、それぞれの事業内容についてご紹介ください。

■中村賢太郎氏（以下、中村） 当誌2022年12月号で紹介してもらったパレオ・ラボ（埼玉県戸田市）を経営しています。1986年の創業で、私は2代目です。

「パレオ」は昔のという意味で、ラボは研究室。この名の通り、メイン事業は**遺跡や地層の年代調査**です。そのデータを、全国の自治体、大学や研究所、民間の地質調査コンサルタント会社などに提供しています。また、地層の中にある火山噴火の痕跡や津波堆積物、活断層などから**過去の災害の調査をすることも**あります。

■柴山稔樹氏（以下、柴山） 当社も12月号に登場しました。私が22歳で創業したWorld Utility（島根県松江市）では、**企業のブランディングを支援**しています。

企業ブランディングのほか、周年記念イベントを企画するなど社員のエンゲージメントを高めていくことや、ブランドの新規立ち上げ、うまくいっていないブランドの再構築。そして、採用ブランディングなどを請け負っています。これらは**戦略立案だけで終わらずに、すべて広告など必要な制作物に落とし込み**ます。

■片平琢朗氏（以下、片平） 山形県の高島町で主に**ハム・ソーセージを製造**するファインを経営しています。私が19歳のとき創業しました。

**30年間、食品添加物を使わず作ってきました**。長期保存ができなかったり、普通の製品に慣れていると味に物足りなさを感じられたりする面もありますが、年々、消費者の皆さんの食の安全に対する意識は高まっている手応えを感じています。直接的なお客様は、食品の宅配会社や百貨

店、ふるさと納税など、ギフト系が多いですね。

一従業員が働きやすくするための課題やそれに対する施策について教えてください。

■中村 パート社員を含めると約30人で、**顧客に技術の提案をする技術営業と、顧客折衝はせず技術だけを担当する技術職**に分かれています。メンバーのほとんどが原子核工学、地質学、考古学などを研究してきた人材です。

特に、**技術営業のメンバーは研究意欲が高い。その欲求を満たすため、当社で働きながら大学の研究員としての身分を持てるように**しています。研究には、当社の機材や技術を使って構いません。週に1日は、研究に専念できる日もつくっています。会社の売り上げは落ちますが、彼らが学会で研究成果を発表することが当社の宣伝になったり、大学や研究機関との人脈を広げたりしてくれるので、会社にとってはプラスのほうが多いと思っています。

一方で、**技術職の働きやすさを高めることも課題**です。会社の売り上げを支えてくれる彼らのやりがいを満たすために、**給与体系の見直しを今後検討**していきたいと思っています。

■柴山 当社は25人程度で、デザイナーやエンジニア、3Dアーティストなど、**直接ものを制作するメンバーと、顧客折衝や企画立案をするディレクターやプロデューサー**がいます。今の人事制度はポジションが上がるとマネージャーになる道しかありません。**今後は、制作に長けた人がマネジメントではなく、専門領域を追求できるような選択肢も用意**する必要があると思っています。

オンラインミーティングに参加してくれた経営者3人

- ①片平琢朗（たくろう）氏  
株式会社ファイン 代表取締役  
🌐 <https://e86.jp/>  
②柴山稔樹（としき）氏  
World Utility株式会社 CEO 代表取締役  
🌐 <https://worldutility.net/>  
③中村賢太郎氏  
株式会社パレオ・ラボ 代表取締役  
🌐 <https://paleolabo.jp/>



当社は「クリエイターファースト」の経営を掲げています。制作を担う人の中には繊細な人も多いため、**必要以上にはお客様とのミーティングには出ないようにしたり、お客様からのフィードバックも、私が間に入り、傷つけないように伝えたりするような工夫**もしています。自身の制作物を否定されると、アイデンティティを否定されたように受け取ってしまう人もいますからです。

■片平 当社の従業員は20人ほどで7割が女性です。肉を切ったりソーセージを詰めたりする**製造と、製品の包装、営業、直営店での接客、事務**に分かれています。

新卒を10年以上採用していますが、その間1人だけ退職した社員が最近戻ってきたので、定着率は100%です。社員が辞めないのは、居心地がいいからなのかと思っています。**上司を役職で呼ぶことはなく、私のことも、皆「琢朗さん」と下の名前呼びます。月1回、部署ごとにランチミーティングをしたり、毎朝の掃除の時間に交流したり、コミュニケーションを大切に**しています。

**課題は、長く働く社員が多いために、業務が属人的**になっていることです。2023年からは、それぞれの社員の性格診断などを通して適性を見ながら、**どんどん配置転換を進めていきたい**と考えています。

——社員たちは、貴社にどのような価値をもたらしていると思いますか。

■片平 **社員たちには私を変えてもらった**と思っています。原料を放置して腐らせてしまうとか、社員同士が工場内で言い争いを始めるとか、いろいろなことがありました。そ

の結果、大抵のことは許せるようになりました（笑）。

何より、彼らが当社で加工技術を高めてくれて、国際食肉コンテストで金・銀・銅賞を取ってくれます。そうすると、メディアも取り上げてくれます。**社員のおかげで、会社全体の技術が向上**していると感じます。

■柴山 社員たちは、新しい技術や情報を会社に持ち込んでくれる存在です。それらをクライアント向けにカスタマイズしてプロデューサーが持っていけるようにしてくれたり、ノウハウとして構築してくれたりする社員もいます。例えばノウハウの構築では、A業界で効果的な技術をB業界に応用してみるといったノウハウです。

**社員のおかげで、技術や情報、ノウハウが社内に蓄積され、これらを駆使することで実績が上がっていくという良いサイクルを回せています。**

■中村 **社員たちが楽しそうに働いてくれていると、クライアントも「また一緒に仕事がしたい」とリピーターになってくれます。同様に大学の先生からも声がかかるなど、新技術を開発するパートナーも得られます。さらに知り合いや後輩にも「一緒に働こうよ」と声をかけてくれるので、専門性の高い人材の確保にもつながっています。**

メンバーズミーティングに参加していただける経営者を募集しています。経営者のこんな声が聞きたいというミーティングのテーマも募集中です。テーマは、経営者に関わる硬軟あらゆる事柄からご提案ください。応募先は10ページをご参照ください。