

経営
管理

経営陣の世代交代による、高松市中央卸売市場移転問題への万全な対応とICTなどの新しいツールによる新たな販路開拓や管理手法の開発

企業概要

業種	青果物卸売
本社所在地	香川県高松市
創業年	昭和41年10月
代表取締役	齋藤 良紀
従業員数	45名

主な事業の内容

青果物卸売業。
野菜、果物の生産者・出荷者との信頼関係を基に地元香川を中心とした地域の方々の食を流通の側面からサポート。そのための物流、商流の効率化、マーケティング、農業・食文化の保護および育成など、実際に手掛ける業務は多岐にわたる。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

- ・現在70歳と高齢の専務と常務の2名が長年、経営管理を取り仕切っていたが、彼らの引退と世代交代として経営陣の後任人材の発掘が急務となった。
- ・高松市中央卸売市場の長期間（平成35年までの約6年間）にわたる移転問題への対応が必要となった。
- ・ICTなどの新しいツールにより、販路開拓や管理手法の改善への対応が必要となった。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	坪井 一悦	年齢	51歳
家族構成	独身	還流ルート	その他
出身地	広島県広島市	前居住地	広島県広島市
役職名等	執行役員 総務部長 兼 営業管理部長		
前職	情報サービス業 管理部門管理職		

経歴

- 1992年 大学卒業後、一部上場電機メーカーに入社。関係会社の地方展開業務に従事。
- 2001年 インターネットサービスプロバイダに転職。総務・購買業務に従事。
- 2015年 家庭の事情のため退職し、帰郷。
- 2017年 当社に入社

プロフェッショナル人材の声
～新天地での活躍～

全くの異業種、縁もゆかりもない土地
不思議と不安より期待感を強く感じた

執行役員 総務部長
兼 営業管理部長
坪井 一悦



転職に至った経緯

家庭の事情のため、神奈川県から広島県へ帰郷し、2017年2月より地元企業を中心に転職活動を開始しました。その中で香川県を拠点とされている転職エージェントさんから高松青果株式会社の求人案件を紹介されました。

入社を決めた理由

縁もゆかりもない香川県の企業からの求人です。面接に際してくださった社長を始めとする役員の方から大変フレンドリーに接していただき、「こちらで働くのが楽しいだろうなあ。」と感じ、会社がこれからやろうとしている課題をお聞きするなかで、今まで培ってきた管理部門経験を十分に活かすことができ、自らもさらに成長できる職場であると考え、家族の理解と後押しも受けることができたため、高松青果株式会社への入社を希望いたしました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

入社後、約半年は営業管理部にて青果卸売業務の流れなどを勉強し、2018年7月より総務部長兼営業管理部長として総務部門および営業管理部門の執行役員として、総務業務全般・事業計画集計を担当しています。

社内のルールやワークフローが長い間見直しできず、実態に沿わない部分が見られ、未だに紙媒体での申請書が多く存在していますので、こちらを見直し、現状に即した社内ルールの確立と、社内の諸手続きの電子化・システム化を進めたいと考えています。担当業務の前任者であった元役員の方にも顧問として相談相手になっていただいているなどご配慮いただいているので、アドバイスをいただきながらしっかり先達の築いて来られたものも継承しながら時代に即したしくみの構築を行います。

また、今般国を挙げて推進されている「働き方改革」の波に乗り、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて、アイディアマンの社長から発信される思いを具現化できるよう、有意義な毎日を送っています。弊社は在籍人数が少なく社員全員に目が届く環境ですので、社員に寄り添ったキメ細かい総務サービスを目指して少しでも会社の役にたてるよう、これからも頑張っております。



社長の声 ～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
齊藤 良紀

**必要な人材を迅速に確保することができ、
大変感謝しております**



6年後の大型プロジェクト完了（市場移転）を目的に役員交代を予定していたのですが、当社の手の届かない外部環境の変化により、いきなりプロジェクトの延期を通告されるということになりました。担当であった役員からは新たなスケジュールがどうなるか見通せない中、健康上の理由もあり、「まだ今なら次期人材にバトンタッチできる」との強い働き掛けもあり、予期していなかったタイミングでの人材探しが始まりました。

当初は既存の人脈で探していたのですが、なかなか思うような出会いが無く、困っていた時、プロフェッショナル人材戦略拠点からご紹介を支援いただいた中でやっと思いにかなう人材に出会うことができました。

能力の高さはそれまでの職歴から推測できたのですが、採用にあたり最も重視したのは「相性」です。ご本人が「ここで働きたい」と思えるか、現存の職員役員から「一緒に働きたい」という想いが出るか、ということです。それを見極めるために一週間のインターンを経験していただきました結果、相思相愛ということでの入社となりました。

30年間タッグを組んできた私と専務、常務のチームワークは、いきなり新しいメンバーとピタッと合うはずはないと覚悟はしていましたが、入社後一年以上たっても以前のようにはゆきません。ただ、前職のコピーが欲しいのではないところの中、「次は自分たちが高松青果を担う」という大きな夢を掲げ、「青果卸売市場というところの常識をぶち壊し、次の時代に活躍できる人材を育てる、育つ環境を作り上げる」という面で活躍してくれています。前任者である元役員も非常勤ではありますが親身に側面からのサポートをしっかりと務めてくれており、環境になじむことにはそれほど苦労はしなかったのではないかと勝手ながら思っております。

ただ、想定外であったのは本来彼の右腕となるべく活躍してくれるはずだった社員が出産、育児ということで長期休暇となったことですが、そんな本当に大変な中、「次の時代の高松青果」を管理部門から支えてゆく大黒柱に成長しつつあります。



研修で作業を体験



採用担当者の声 ～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦勞・工夫した点～

顧問
木村 富蔵

**時間的余裕の少ないなかでの即戦力人材の確保
採用後のフォローアップ体制を構築**

今回の人材確保につきましては、翌年5月株主総会で2人の取締役が退任する、その2人の業務後継者が必要となる時間的な余裕のない中、7月に始まりました。即戦力のプロ人材の確保が必要と欲深いものでした。十数名の応募があった中、社長と今回退任しました2人の3人で書類選考、面接を行いました。

今回採用になっています坪井につきましては、履歴、経験が当社の希望する能力以上の者と判断し、3人面接の後、採用に向けて期間(6日間)を定めて社内研修を実施することにしました。

社内研修の内容としては、

- ・当社のメインの市場の早朝のセリ場の見学及び実際の作業を経験(手伝い)する。
- ・執行役員を含め全員の役員と一対一の面談を1時間程度毎日交代で実施する。
- ・総務部、営業管理部の実務を見学、説明を受ける。

1週間の研修のあと、各役員の評価を取りまとめました。結果全員合格との判断で、採用に向けての打合せに入りました。坪井本人の当社への入社を意思を確認の上、住所が広島から高松へ変わることに対する障害はないか、家族の了解はどうかの確認に入りました。

当社の内容及び状況説明のため、社長が広島の実家を訪問しました。これは社員を採用するにあたり全員の家庭を訪問し、ご両親に会社を理解していただく我が社の方針です。それに従い、今回も実施しました。家族了解の確認の上、入社日を決め、それに向けての準備にかかり現在総務部、営業管理部執行役員として、その年10月より勤務しています。能力、経験は当初確認した以上の人物で将来が楽しみです。