

# 会社の方向性や価値観にコミットする人材を採用

バリューマネジメントはGPTWが発表した「働きがいのある会社」(100〜999人部門)で2年連続2位を受賞した。設立11年のベンチャー企業だが、新卒採用では2万人の学生がエントリーする人気企業だ。趙泰勇ゼネラルマネジャーに、事業内容や取り組みなどを聞いた。

バリューマネジメントは事業再生コンサルティングを手掛けるベンチャー企業だ。不振に陥った旅館やホテル、洋館などを取得か受託し、結婚式場や宿泊施設などに再生する。社名は「日本に残すモノやサービス、日本文化に至るまで、マネジメントの力で価値を最大化し、後世に紡ぎたい」との思いから命名した。2005年の設立当初2600万円だった売上高は、15年12月期に48億円にまで成長した。従業員数は430人(正社員数260人)。

事業再生の案件で得意としているのが「歴史的建造物の再生」だ。同社が運営する「鮎鶴京都鴨川リゾート」(京都府)の前身は明治3年創業の老舗料亭旅館。バブル崩壊後客足が遠のき07年に閉店した。その後、同社が再生に携わり和風モダンな結婚式場兼レストランとしてオープンした。売上高は再生前の2倍に伸び、営業利益率は28%と高い水準にある。

これまで20施設以上もの再生案件に携わってきた同社が、現在力を注いで

だ。私たちの仕事を本当にその人がやりたいかどうかを見極めている」

価値観を共有するための取り組みとして、創業から毎月「オールスタッフミーティング」を開催している。同社ではこの11年間、全従業員が月に1回集合し、会社の方向性や業績の進捗、業績好調チームと個人の激励、顧客からのメッセージや素晴らしい対応をしたスタッフのストーリーの共有などを通じて、組織の結束を高め、従業員一人一人のロイヤルティを高めている。

再生施設の運営は高い組織力や個人の能力が必要になるが、業務時間の2割にあたる年間400〜500時間を研修に割いている。研修の内容は口



業務時間の2割は研修に割く。自信を持って接客ができる社員を話す



同社が運営する「鮎鶴京都鴨川リゾート」

## 働きがいのある会社にする仕組み

### 社員の「働きがい」向上への主な取り組み

- ①充実した教育制度  
業務時間の20%が研修に充てられる。コミュニケーション研修、営業エース研修、ロジカルシンキング研修など社員のスキルアップを目指す。
- ②オールスタッフミーティング  
毎月開催。会社と社員のビジョンやゴールの明確化、統一化を目指す。
- ③ファミリーパーティ  
「家族会」を1年に1回実施。無料で社員の家族を会社で運営するレストランに招待する。
- ④大運動会

パートナー企業(協力業者)も交えた「大運動会」を1年に1回開催。結束力向上を目指す。



働きがいのある会社で2年連続で2位になった

ジカルシンキングやコミュニケーションといったビジネススキルを磨くものから、接客のロールプレイングまで様々。電話の受け答え一つでもクレームや折り返し電話など、細かく場面を設定して行っている。

社員の仕事に対する意識は非常に高い。「仕事の専門性を高める支援がある」「上長から感謝されることが多い」「自分が行っている仕事に誇りがある」「仲間との連帯感が強い」など、社員からは働きがいに直結するような評価が多い。

### ファミリーパーティを開催

同社では1年に1回、社員の家族を招いてファミリーパーティを開催している。会社や仕事に対する理解を深めてもらうとともに、家族との交流を通

じて「働きやすい」「家族を大切に」職場の雰囲気づくり」を目的に、08年から実施している。

同社の他力野淳社長が社員の活躍ぶりを伝えるとともに、企業姿勢や会社の目指す方向性を説明する。終始笑顔が絶えないパーティで、社員の家族間の交流も生まれている。社員からは「家族が仕事に対して理解し、応援してくれるからモチベーションが上がる。仕事と家庭の両立を支えてくれる取り組みに感謝している」との声が挙がっている。

「ウエディング事業を行っている企業だからこそ、家族を大切にしたい。そして、社員一人ひとりが仕事を楽しめるように、働きがいを高める施策を推進していきたい」(趙ゼネラルマネジャー)

AIJ



趙ゼネラルマネジャー

所として利用する。歴史的建造物の再生を手掛ける企業は少なく、ビジネスチャンスが広がっているとみている。同社の趙泰勇ゼネラルマネジャーは「事業を通じて価値ある日本の文化を残していきたい」と意気込む。

### 採用・教育・環境を整備

同社は今年2月にGPTWジャパンが発表した「働きがいのある会社」(従業員100人〜999人部門)で2年連続2位になった。「採用」「教育」「社内環境」の3点を重視した経営が評価された。

趙ゼネラルマネジャーは「価値観採用をしている。スキルやポテンシャルが高い人でも、会社の価値観や方向性にコミットしない人は採用しないと話す。

新卒採用を例に挙げると、GAB、キャリア・アンカー、ストレングスファインダー、DISC理論など、複数の特性把握テストで診断する。この結果は学生にも開示して自己の特性理解を促すことで、ただの選別ではなくキャリア育成につながる採用をしている。

「採用で重視するポイントは人間性と価値観だ。スキルは教育で身につくが、人間性は変わらない。採用のなかで可否を見極めないとならない。組織はチームだと考えている。ゴールに向かうためには、共通の価値観が必要