

## 理念とビジョンを明確化し、新卒採用で大成功！ 新卒説明会参加者数が**68倍**！内定者数**3.5倍**！ 半年間の会社大変革プロジェクト。

▼ 今回のプロジェクトで制作したツール

フィロソフィ策定	理念動画	事業紹介サイト	バッグ
フィロソフィBOOK	会社紹介動画	採用パンフレット	ウォーター
ロゴ	事業紹介動画	説明会資料(プレゼン資料)	Tシャツ・パーカー
フィロソフィボールペン	採用動画	三つ折名刺	バックパネル
コピーライティング	コーポレートWEBサイト	封筒	
ビジュアル撮影	採用WEBサイト	ステッカー	

### ▼ 結果

CI大変革プロジェクトにより、社員エンゲージメント向上！  
理念とビジョンを明確化し伝えたことで、新卒説明会参加者数が**68倍**に！

成功事例  
まとめ動画



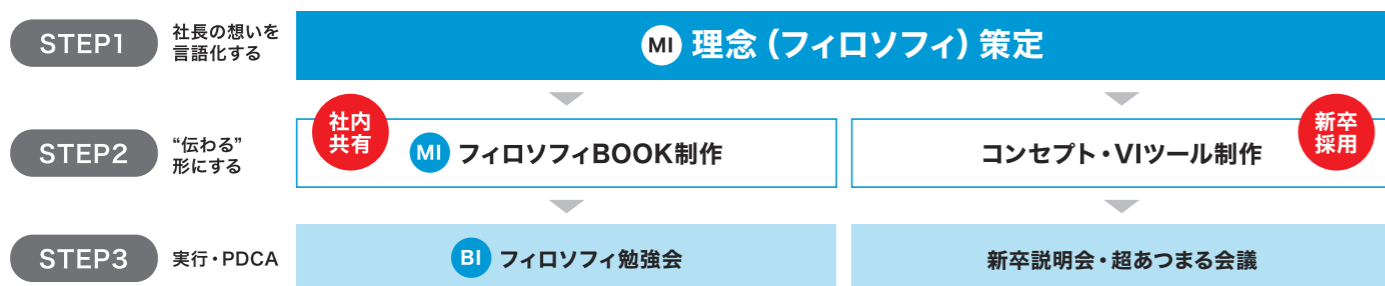
### ▼ 新卒採用の結果



株式会社ローカル様は、プロジェクトスタート時、創業13年の熊本県にある成長企業でした。業績は伸び続けてきたけれど、会社の成長に伴い、少しずつ社員に社長の理念・ビジョンが伝わらなくなってきていると感じていました。

また、これから創業の地・熊本から全国に拠点展開をしていくにあたり、各拠点のリーダーになってくれる優秀な人材に入社してもらうため、新卒採用を伸ばしていきたいと考えられていました。

### ▼ CI策定・新卒採用への展開 全体像



今回のプロジェクトでは、借り物ではない「社長ご自身の本音の想い」をお聞かせいただき、MI(フィロソフィ)策定を実施することからスタートしました。策定したフィロソフィを、ロゴ・VIツール・採用ツールなど、すべてのデザインに反映していきました。新卒採用成功のポイントは社長自ら語る「理念(フィロソフィ)」と学生がワクワクする「ビジョン」です。

### ▼ 施策について

#### STEP1 社長の想いを言語化する「理念合宿」



2日間、あつまるオフィスで合宿を行い、日常から離れて徹底的に社長の心の奥にある想いを言語化していきます。社長の生い立ちからビジョン・経営課題まで、深くお話をいただきます。

#### STEP2 理念とビジョンが“伝わる”形にするフィロソフィBOOKと採用コンセプト



理念やビジョンはつくって終わりでは意味がありません。社員や採用候補者の方に伝えて初めて意味があります。まずは、その第一歩として、フィロソフィの教科書であるフィロソフィBOOKを制作。イラストや具体的なエピソードを入れることで「伝わりやすさ」を促進しています。フィロソフィBOOKのサンプルは、ローカル様コーポレートサイトよりご覧ください。

フィロソフィBOOK サンプル

#### STEP3 ツールを制作し、理念の社内共有と新卒採用を実施。PDCAを回し続ける。



ツールを制作し、社員向けには月に1度のフィロソフィ勉強会を実施。新卒採用では説明会を実施しました。吉永社長にも必ず参加いただきながら、事前フィロソフィ勉強会や超あつまる会議(採用に関する定期MTG)で振り返りと今後の改善を話し合いながら、PDCAを回し続けます。

### ▼ お客様の声



#### フィロソフィBOOKを暗記できるくらい活用します！

取締役の倉岡様より

フィロソフィBOOKをつくっていただき、ありがとうございます。100回読みます！社員に仕事のアドバイスする時に、『フィロソフィBOOKの●ページに書いてあるので読んでみて！』とページ数まで暗記して言うようになることが目標です！フィロソフィ勉強会での学びも日々の仕事に活かしていきます。



#### ローカルのフィロソフィの伝道者になりたい！

社員代表の平木様より

今は社長とデスクを並べて横並びで仕事をした経験がない人たちの方が多い組織になっています。私の場合、先輩社員の皆さんから、伝説のように社長のお話を口頭で伝承していただきました。今回フィロソフィBOOKという一冊の本ができたことで、これまで知らなかったエピソードを知ることができ、エピソードのピースとピースを自分の中でつなげることができました。これから、フィロソフィBOOKを読み込んで、最終的には「ローカルのフィロソフィのことなら、正答率100%です」と自信を持って言える状態になりたいと思います！

▼ お客様の声（ローカル吉永社長とあつまる石井の対談）

あつまるさんのおかげで会社が変わりました！

Q1

そもそも順調に売上げが伸びていて、CIの変更の必要性を考えられていたんですか？

吉永社長：最初は、全く考えていなくて…。弊社は13年目で、そこから会社を伸ばしていこうという時に、もっと未来に対してプラスになっていくことをしよう、現場じゃなくて社長業をやろうと思いました。ふと気づくと数字だけは、それまでつくった仕組みの中で伸びてきました。

ただ、本当に僕が大事にしたい「生産者とお客様の良き架け橋になる」というふわっとしたものを、それまでは率先垂範で僕の背中を見てもらっている人は、なんとなくわかってきているだろうと思っていました。

しかし、ここ数年、現場を離れて中々説明できなくなってきました。さらに、熊本で作った一次産業×ECというビジネスモデルを全国で展開していくという中で、最初は私がやりながら見せていくことができていました。ただ、多拠点だと難しいという悩みがあり、構想が2年前からありましたが、中々進められずにいました。そこが引っかかっていました。机上で考えるのは簡単だが、どう進めていくのか。

ちょうど石井社長に相談をして、「私がやってきたことや想いをすべての従業員に理解してもらおう努力・工夫をしないとイケないよ」とアドバイスをいただいて、今回CIを策定しようと思いました。

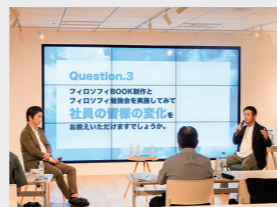


石井社長：引っかかっているというのが、ものすごく私も理解できました。過去、私が前身の会社を辞任する前も業績は伸びていたんですよ。でも、違うんですね。業績が伸びる、それはそれで大切です。でも、それじゃない引っかかりって、やっぱり理念・生き方・生き様の共有、一体感なんだろうなと思いました。だから、理念の共有が吉永社長自身の幸福感に繋がると思いましたし、幹部メンバー、できれば全従業員に共有できていて理念をベースにチームとなって走ってビジョンを実現できれば、それこそが幸福感だと思って声をかけました。

Q2

理念ができて、吉永社長から見て会社の変化はいかがでしょうか？

吉永社長：本当、反省しました。仲間に私がやってきたことや想いを理解してもらうために、私が伝えていくことを怠っていたな、と思いました。さらに、あつまるさんのキラキラしつつ、一生懸命に働いている姿を受けて、その温度感にうちの社員もびっくりしていました。本気で仕事をするっていうのはこういうことなんだ、と僕が口で言っても伝わらない姿勢がうちの社員に伝わりました。今回、お願いしたのはそこが一つの狙いでもありました。



すると、社員たちも変わっていききました。その中で僕もプレッシャーを感じるようになってきて、ある意味、逃げていた部分が逃げられなくなった。ぐっとしっかり基盤を固めて、今を一つの分岐点として、あつまるの皆さんにお尻を叩かれながらやっています！

Q3

これから、社員の皆さまに理念を共有するために色々な挑戦が始まると思います！どんな風に取り組んでいくのか、教えていただけますか？

吉永社長：これからしっかり考えないと、という段階。欲を言えばパートさんのところまで、フィロソフィを共有したい。レンガ職人の話じゃないですが、末端の箱詰めをしてくださっているパートさんたちも、ただ箱詰めしているだけではなく、生産者さま・お客さまのために「何のためにこの仕事をしているのか」を考えて志事(しごと)をしてほしい。フィロソフィを武器として用いていきたい。人数も多くなって私のコミュニケーションも減っています。フィロソフィの内容を一つの共通認識として持っていただきながら、その人たち全員に役職ではなく、称号として、例えば「お客さまに喜ばれる、会社で一番梱包上手い人！」みたいなものを作りたいです。

そして、フィロソフィBOOKと照らしあわせながら、「チームとしてみんながいるからこの目標に向かっていけるんだよ」とみんなを巻き込んでいくことを考えています。すごいいいものを作ってもらった。しっかり正しく伝えていきます。



石井社長：フィロソフィって作って終わりじゃなくて、みんなで共有するもので、共有といっても押し付けるものではないです。会社が業績をあげるためだけに共有する、それも違います。

社員一人ひとりに称号を与えたい、こういうことだと思います。

社員一人ひとりが最高の人生にするために、フィロソフィがあります。

共有することでできれば、みんなが幸せな人生を送れる。とても素敵じゃないですか！

▼ 今回のプロジェクトで制作したツールの紹介

■ 動画



理念動画



会社紹介動画



事業紹介動画



採用動画

■ ビジュアル撮影

Before



After



■ 採用パンフレット

Before



After



■ 説明会資料（プレゼン資料）

Before



After



■ 採用WEBサイト

Before



After



▲ PCサイト-トップページ



▲ SPサイト-トップページ