オープニングメッセージ

目　次

Chapter 1　変革と挑戦　ニッポンハムグループ

Chapter 2　価値創造と成長戦略

Chapter 3　人と社会を支える経営基盤

Chapter 4　コーポレート・ガバナンス

Chapter 5　企業データ

PICK UP

社長メッセージ

会長メッセージ

経営戦略担当役員メッセージ

人事担当役員メッセージ

サステナビリティ担当役員メッセージ

社外取締役による座談会

特集1 ｜ たんぱく質の価値最大化に挑む成長戦略

特集2 ｜ 変革は一人ひとりの挑戦と成長から始まる

特集3 ｜ 社内浸透は「ミドルマネージャー」で決まる

Nipponham Group

https://www.nipponham.co.jp

特集 03



社内浸透は「ミドルマネージャー」で決まる

当社グループが掲げる「挑戦」「変革」の意志を現場の行動へと落とし込み、その結節点にいるのがミドルマネージャーです。目標達成の成否を握り、現場を指揮するミドルマネージャーの思いに迫ります。

挑戦は、誰にでもその機会があると実感できることから始まる

株式会社
ファイターズ スポーツ＆エンターテイメント
事業本部付シニアディレクター

佐藤 拓

多様な人財が交わる場で、中長期の価値を考える

北海道日本ハムファイターズのB to C事業領域であるチケット販売やマーチャンダイジング、マーケティング、プロモーション、試合演出を統括しています。現場を細かく動かすというより、各部門をつなぎながら、中長期でこの事業の価値をどう高めていくかを考え、実行につなげるのが私の役割です。ファイターズの組織には、多様な経験や背景を持つ人財が集まっています。それは強みである一方、入社した時期や育ってきた環境の違いによって、見ている景色にずれが生じることもあります。だからこそ重要なのは、考え方や目線をそろえるための接点を意識的につくり続けることです。社長以下が同じフロアで働く環境や、日々の情報共有の積み重ねは、その土台になっていると感じています。

挑戦を生むのは、管理よりも機会と競争の環境

人を動かすには、自分にも挑戦する機会があると実感させることが大切です。ファイターズでは、週次の共有の場で他部署の状況や売り上げも含めて広く共有し、外部企業との共創の機会も多く設けています。そうした刺激が、社員一人ひとりの視野を広げ、挑戦への感度を高めているのだと思います。もちろん、多忙な現場では人財マネジメントに十分な時間を割けるわけではありませんが、それでも新しい発想を受け止め、実行に移すための後押しをすることは徹底しています。

新しい価値の創造は、管理の中だけでは生まれづらい。適度な競争と機会を用意し、本人が一歩踏み出す決断を支えること。それが、挑戦する風土を根づかせ、事業の未来を切り拓くことにつながると考えます。

未来の「加工事業」をつくるのは、高い目線とモチベーション

加工事業本部
加工マーケティング推進室
室長

藤元 優希

十年後を見据え、加工事業の役割を定義し直す

加工マーケティング推進室の責任者として、長期的なブランド戦略の構築や新たなカテゴリーや事業の創出に取り組んでいます。加工事業は当社の成長を支えてきた一方で、次の柱をどう育てるかという課題も抱えています。だからこそ、今ある商品の延長ではなく、五年後、十年後にどのような価値を生み出すのかを起点に、加工事業の未来を構想し、形にしていく必要があります。今期、収益目標から一定の距離を置いた立場で役割を託されたのも、目先の数字に引っ張られず、未来に向けた挑戦を進めるためだと受け止めています。

人は育てるのではなく、育つ環境を整える

私は「人財育成」という言葉を少し慎重に受け止めています。人は誰かに育ててもらうというより、自ら育つものだと思うからです。ミドルマネージャーの役割は、そのための環境を整え、挑戦を行動へとつなげることにあります。今年は「開発甲子園」という従業員のアイデアを商品化する制度を強化し、工場だけでなく営業や間接部門の若手も交えた研修と実践の場に変えました。自由度を持って考え、自分の意見が事業を動かす実感を持てれば、人は動きます。ただ、現実には業績が厳しくなると短期の成果を求める声も強まります。ブランドを育てることと足元の数字を追うこと、その折り合いに明快な答えがあるわけではありません。だからこそ、部下が壁にぶつかった時は同じ目線で考え、必要なら私が前に出て挑戦を前に進める。人が育つ場をつくり、一人ひとりの挑戦を支え続けることが、加工事業の次の成長につながると信じています。