

2024年3月13日

## VEGA 第三創業の位置付け！

VEGA は今年 2024 年度 5 月より創業改革の 3 ステップ目の第三創業に突入します。

第一創業期（ホップ段階）は

多岐に渡り紆余曲折しながら B to B 企業として基礎事業展開を図ってまいりました。

多くのチャレンジと失敗を経験しながら事業の方向転換を図り、

ステップ段階の第二創業として

B to B を更に拡張しながら社会貢献基礎作りに取り組み、VEGA 独自の IT 技術を活用して多角化事業の取り組みを行い新規事業のスタートとして、まず VEGA & Bee Care Group に発展することができました。

B to B・B to C 事業を基軸に自社製品の開発に取り組み、自社独自の開発製品が完成しつつあります。

そして、今回事業運営を本部推進体制から事業チーム部門別計画立案推進体制に変革する事となりました。

これにより、より現場に添った運営体制になり、企画・開発・推進のスピードアップをする事が可能となり、生産性の向上が図れるものとなります。

- 新本社移転に伴い、新規製品事業の拡張及びスピードアップがジャンプ段階の第三創業の基礎・位置づけ！となります。

第三創業に於いての想い

新組織 取締役の紹介と、ご挨拶としての想い構想等をご紹介します。

新組織：ご挨拶文の紹介

金澤 代表 取締役

石川 人事・総務部門 取締役

甲矢 財務部門 取締役

VEGA & Bee Care Group  
CHRO 甲矢統括推進部長

## 第三創業としての出発と新組織への期待

### ①成長分野で事業をする

VEGA & Bee Care Group は

人が関与する「社会貢献での成長分野で新事業をする」

事業の伸びの 9 割は新成長分野からつくられていて、旧既存分野でのシェア争いというのは 1 割に過ぎないのです。

成長分野で事業をやっていくということなのですが、**本当の目的は、社員の成長**なのです。

新しい人が成長するのは、常に個々の成長分野でのチャレンジ仕事をした時で！

会社が伸びると、新しいポストが生まれ、新しい仕事をする経験が積めます。

モチベーション高く働けるのは、間違いなく新成長分野なのです。

### ②「自分で考え、自分で決めて、自分でやる」

VEGA & Bee Care Group は

これはいわゆるセルフ・リーダーシップの考え方です。

- 社員にとってはセルフ・リーダーシップです、
- リーダーにとってはサーバント・リーダーシップです。

奉仕型リーダーシップともいわれるサーバント・リーダーシップは、みんなが頑張るために縁の下の力持ちとして裏方でサポートする考え方です。それが VEGA & Bee Care Group の基本だと幹部メンバーに伝えて来ています。

仕事をしていて心から面白いと感じるのは、自分で考えて決めた自分のアイデアを実行した時なんですね。

徹夜してでもやりぬこうという活力が出て、成功すると、えも言われぬ喜びを感じるし、失敗すると物凄く悔しい。

仕事の面白さというのは、そういうところにあるんだと思います。

逆にセルフ・リーダーシップではなく、上が決めたことをトップダウンでやらされたり、昔からやり方が決まっているからと押し付けられた中で、長い時間仕事をするのは辛くてつまらないと思いませんか。

一人一人の社員にセルフ・リーダーシップを求め、

- 決断・経験を積んで自分自身で能力を引き出せる環境をつくればと思います。

③そして最後は「社員を大人として扱う組織」です。

VEGA & Bee Care Group は

第二創業以来 VEGA & Bee Care Group が大事にしてきた「自由と自己責任」です。

大人じゃなく扱うというのは、これくらいな規模になると、誰か 1 人の行動が組織全体に迷惑をかけることもあるので、決まりとかルールをつくってがんじがらめにするということです。(基礎ルールは必要です)

それでは、個人のクリエイティビティやアイデア、可能性を規則によってつぶしてしまう可能性があります。

自由で責任を伴った“大人”として扱うことで、

能力を存分に発揮してもらいたいと思っています。

**Passion & innovation & GRIT**

- 人が関与する「社会貢献での成長分野で事業をする」
- 「自分で考え、自分で決めて、自分でやる」
- 「社員を大人として扱う組織」

これら 3 つはすべて、

皆さんの能力を発揮し成長してもらい、それによって会社を伸ばすという、  
VEGA & Bee Care Group のポジティブループの基盤なんです。

新組織！それを邪魔しないためにも、

会社をさらに良くしていきたいという思い…それだけです

そのために『学び続ける』研修の継続、それも必ず活性化の一因となります。

常に、皆さんの中から、社長を目指して物凄く仕事をする人が出てきたら、と考え！

実際にそういう環境ですし、会社もそれを期待しています。

そして今回、その機会を与えられることとなりました。

VEGA & Bee Care Group

第三創業の始まりです

CHRO 甲矢 統括推進部

第三創業では、

第一創業、第二創業からの改善として、以下の基本的な4点を着実に実行し、お客様、そして、社会に対して”真の価値”を提供していきます。

### 1. スピードある対応をする

スピードある対応をすることで、自身の価値を高めることができます。

スピードある対応をするために、社内外を問わず、レスポンスは、重要事項については1時間以内、一般業務に関しては半日以内、その他の場合は1日以内とする。

どんな仕事でもすぐに「ちょっとだけ」やってみる。

事前に予測し、必要な準備をしておく。

### 2. 相手のニーズを理解する

相手のニーズを理解することで、仕事の正確性を高めることができます。

相手のニーズを理解するために、相手の話を注意深く聴き、自分の理解が正しいかどうかを確認するために、文書や図表にして相手に示す。

### 3. 振り返る

振り返ることで、仕事の品質を高めることができます。

振り返るときには、品質を高めるために、どうすればよかったか、次はどうすべきかを考える。考えた結果は、数値として残す。

### 4. シンプルにする

シンプルにすることで、仕事の効率を上げることができます。

シンプルにするために、仕様書、設計書、ソースコード、テスト仕様書のすべてにおいて、シンプルさを意識する。

作成する前に、できるだけシンプルにできないか考える。

作成した後に、できるだけシンプルにできないか考える。

働きやすい職場環境作りを目指し、以下の取り組みを行ってまいります。

#### 1. 仕事場スペースの改善

- ・効率的、集中出来る、安心、明るいオフィス作り。

→新本社 社屋の改善点をアンケートなどを行い、社員の皆さんの声を聞いて、より良い環境作りを目指します。

#### 2. 従業員の健康管理

- ・従業員の健康状態の把握
- ・ストレスチェック

→社員の皆さんの健康に配慮することで、活力向上や生産性の向上等の組織の活性化を目指します。

#### 3. 福利厚生、休暇の取得推進

- ・健康保険組合の福利厚生の活用推進
- ・有休休暇の取得推進

→社員の皆さんに、健康保険組合の福利厚生を活用して頂き、リフレッシュに役立てて頂きたいと思います。

有休休暇の取得が少ない社員には積極的に有効活用して頂き、取得を推奨します。

#### 4. 休憩室、ショールーム（Audio history museum）の活用

- ・リラックススペースの活用
- ・社内コミュニケーションの活性化

→休憩室が、休憩場所として有効活用されておらず、また、ショールームを様々なコミュニケーションの場として多く利用頂ける様、検討して行きたいと思っています。

以上

### 第三創業において財務の役割

財務経理の大きな役割は企業の信頼性を高めることにあります。

財務と経理は次のようなそれぞれの責任を持っています。

- 1) 経理において正確で且つタイムリーな数字を効率的に作る
- 2) 財務においては、経理で得た数字により分析を行い将来に向けた適切な運営サポートを行う

財務分析から以下の5つの現状や問題点を把握することができます。

- 収益性 = 利益が確保できているか
- 安全性 = リスクや支払能力の把握
- 生産性 = 一人当たりの生産の把握
- 効率性 = 保有資産を効率的に経営できているか
- 成長性 = 前年に比べどれだけ伸びているか

車に例えると馬力を把握し、(ここで言う馬力とは人数や自社の能力)  
どれだけのガソリンの量を必要とするか、(ガソリンとは人件費等経費)  
この燃費だと数年後にはどこまで辿りつけるのか…

正確な目標を設定できるよう数字分析に努め、企業価値を高めていきます。