



三陸・常磐水産イノベーションセミナー

2024/9/26 (木) 17:00-18:30

株式会社 八葉水産
取締役常務 清水健佑



八葉水産について

自己紹介

氏名：清水 健佑（シミズケンユウ）

役職：取締役常務

趣味：スタンドアップパドル(SUP)、キャンプ、読書

略歴：

1989年 宮城県気仙沼市生まれ (34歳)

2016年 慶應義塾大学大学院 政策メディア研究科 卒業

2016年 有限責任監査法人トーマツ 入社

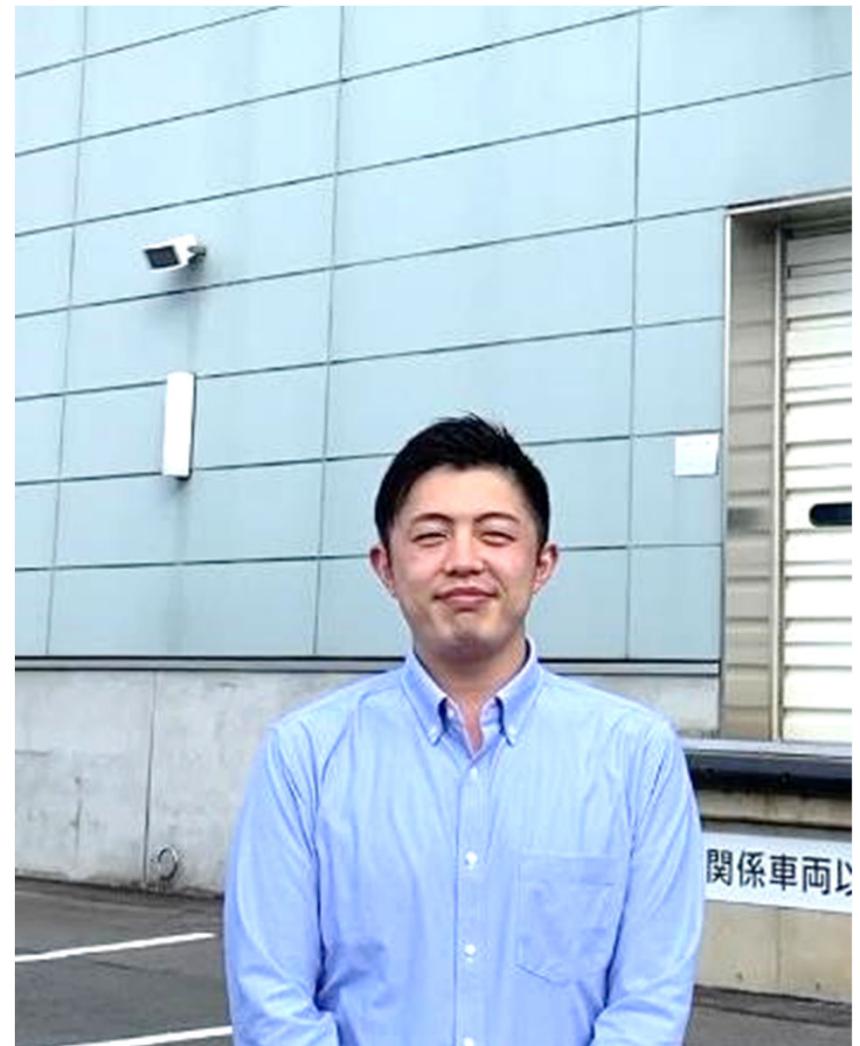
アドバイザリー事業本部に所属

自治体の計画策定、業務改善、各種調査業務に従事

2020年 有限責任監査法人トーマツ 退職

(株)八葉水産 入社

2024年 (株)八葉水産 取締役常務 現在に至る



企業紹介

製造ラインの自動化を進め、省力・効率的な食品加工会社を目指しています

基本情報

会社名	株式会社八葉水産
所在地	宮城県気仙沼市赤岩港168番地10
設立年	1972年7月13日
	今期で53期目になります
資本金	50,000千円
事業内容	・水産物の加工、製造、販売 (いか塩辛、めかぶ・もずく等海藻商品) ・冷蔵保管　・不動産
決算月	7月
売上高	1,913百万円(R5・2023/7期)
従業員数	95名（2023年2月1日時点）
主要取引先	(株)ヨークベニマル、(株)ベイシア、 (株)ラルズ、(株)バローホールディングス、 イオン東北(株)、イオン関東(株)、 (株)ヤマザワ etc…

沿革 (HPに同記載有ります)

昭和47年	株式会社八葉水産を資本金8,000千円で設立
昭和50年	排水処理装置50t/日に本社工場を増設
昭和53年	仙台営業所を開設
昭和54年	冷蔵工場を建設
昭和56年	全自動包装ラインを導入
昭和57年	関東営業所を開設
昭和58年	名古屋営業所と札幌営業所を開設
昭和59年	冷蔵工場に魚保管用冷蔵庫(1,000t)を建設
平成元年	清水敏也が当社に入社
平成2年	全自動包装ラインを増設
平成3年	本社工場にTBC式排水処理施設(180t/日)を設置
平成6年	本社社屋並びに配送センター(製品保管冷蔵庫1,000t)を建設
平成7年	本社工場を改築。全自動包装ラインを増設
平成8年	福岡営業所を開設
平成10年	全自動包装ラインを増設
平成13年	清水敏也が代表取締役に就任
平成14年	第三工場を建設
平成15年	全自動包装ラインを増設
平成16年	全自動包装ラインを増設。盛岡営業所を開設
平成17年	大阪営業所と長野営業所を開設
平成18年	第二工場を建設
平成20年	全自動包装ラインを増設
平成23年	仙台・関東・名古屋・盛岡・大阪・長野の営業所を閉鎖
平成25年	東京営業所を開設

八葉水産の社員数推移

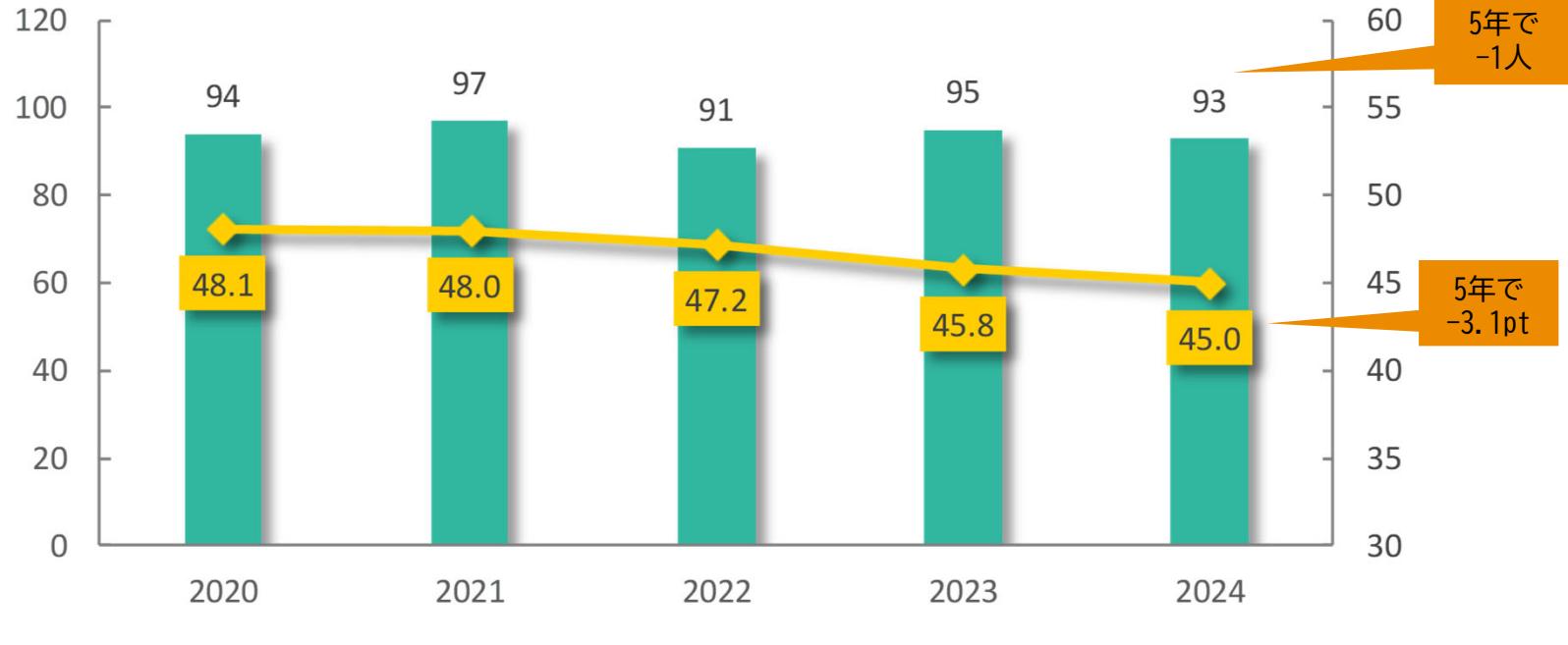
<社員数>

単位：人

社員数推移

<平均年齢>

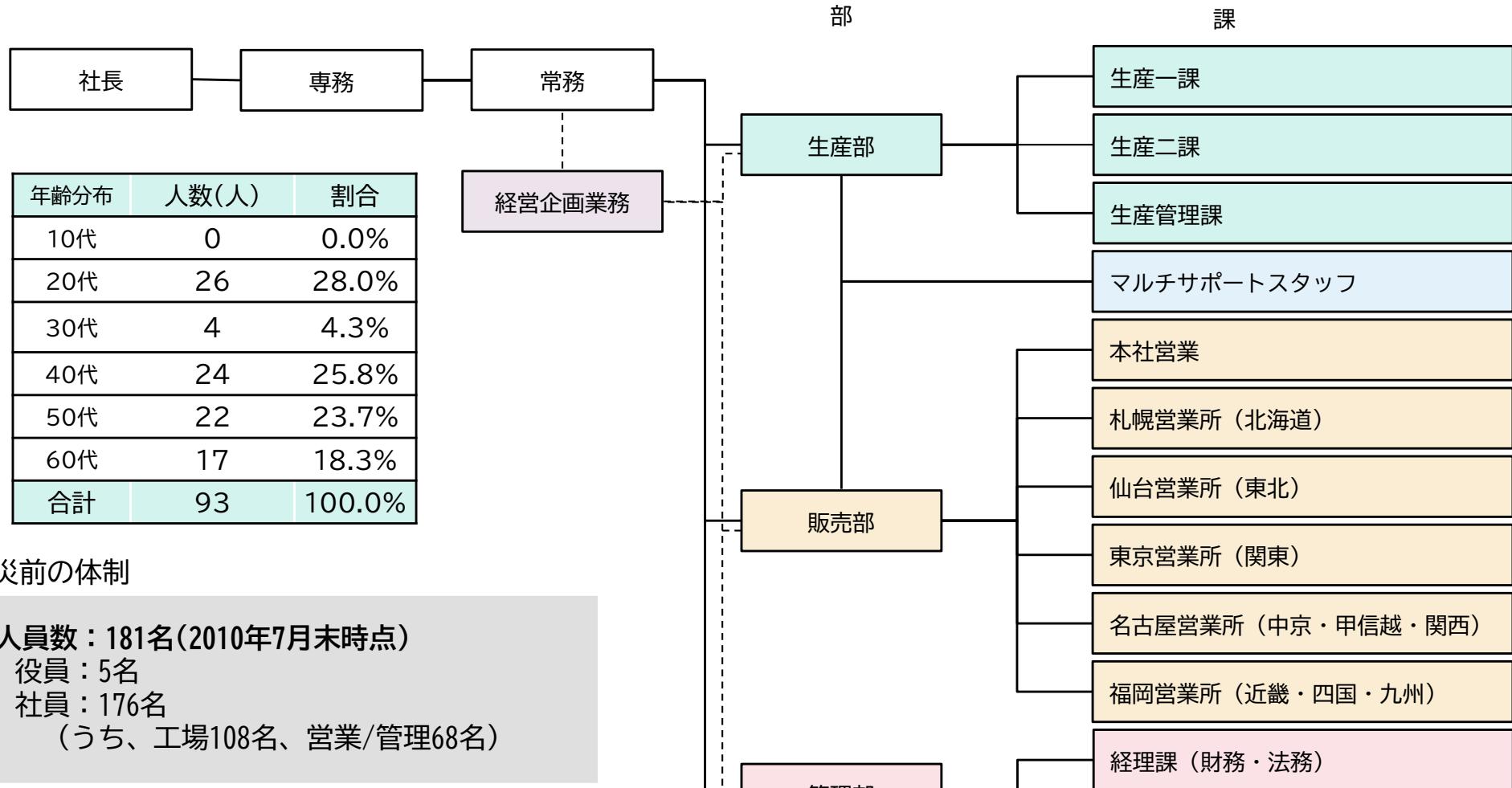
単位：歳



大卒採用を2018卒より開始
今年で7年経過

	2020	2021	2022	2023	2024
社員数（役員を除く）	94	97	91	95	93
正社員	94	97	91	95	93
平均年齢	48.1	48.0	47.2	45.8	45.0
大卒プロパー	6 (6.4%)	10 (10.3%)	13 (14.3%)	15 (15.8%)	16 (17.2%)
平均勤続年数	13.7	13.3	14.3	13.7	14.3

八葉水産の組織図



震災以前の約半数の人員で稼働しています。

入社後に着手した組織づくり

入社後

※イラストはイメージです

清水 



ベテラン社員



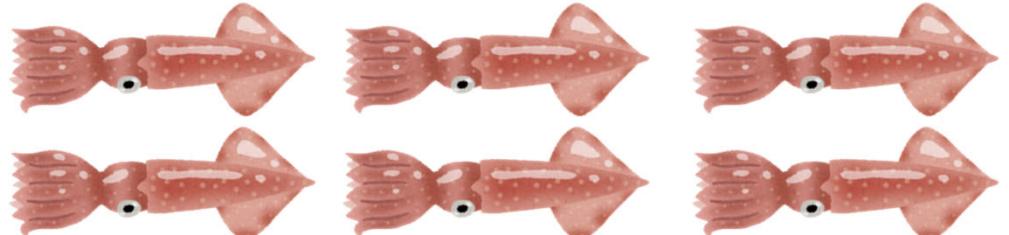
生産性の差、
驚きの約6倍！！

創業者や先駆者とは絶対に同じ経験はできない

自分が先代と「同じプロ」にはなれないということを認識



秒で粉碎！！



なにから手をつけたのか

2020年5月～

イカ処理を皮切りに水産的教養がないと痛感

そもそも…

①業界のことがわからない

②会社の中で何がどこにあるかわからない

③一緒に働いている人が誰かわからない

知ろうにも情報がまとまっていない…

なのでまずは…

①物の情報を並べて把握すること

②会社の人について知ってみること

→「台帳づくり」と「人の話を聞く」から着手

→実際つくった台帳の例

- ・会社の機械台帳
- ・得意先リスト
- ・社員連絡網
- ・社員台帳
- ・組織図
- ・商品リスト
- ・情報機器台帳
- など

→人の話を聞くために

- ・若手・中堅面談
- ・全社員面談
- を実施

何があって、何がないのか、何が問題なのかが見えてくる。社員からも問題の共有が始まって、課題がざくざくと出てくる。

→出てきた課題解決のためにプロジェクトを実施
(もちろん失敗も多々ありました)

例えば…

- ・PCの全台入替え
- ・グループウェアの導入
- ・人材運用計画の作成
- ・休日カレンダーの変更
- ・工場見学
- ・社員の展示会派遣
- ・副業人材との協業
- ・Salesforceの導入
- ・長期インターン
- など

組織の潮目が変わったとき

- 辞めそうだった社員を勝手に配置転換

- ✓ この人材がDXのキーパーソンに
- ✓ 「5年でDXできないとやばいよね」から3年で

- 管理職が病で倒れる

- ✓ 生産、営業の管理職が病で離職
- ✓ DXの必要性が高まる、システム導入へ

- 若手・新卒社員の急成長

- ✓ 管理職不在の穴を若手社員が埋める
- ✓ 若手が職場を回す原動力に

- 社全体で「待つ」と「見守る」

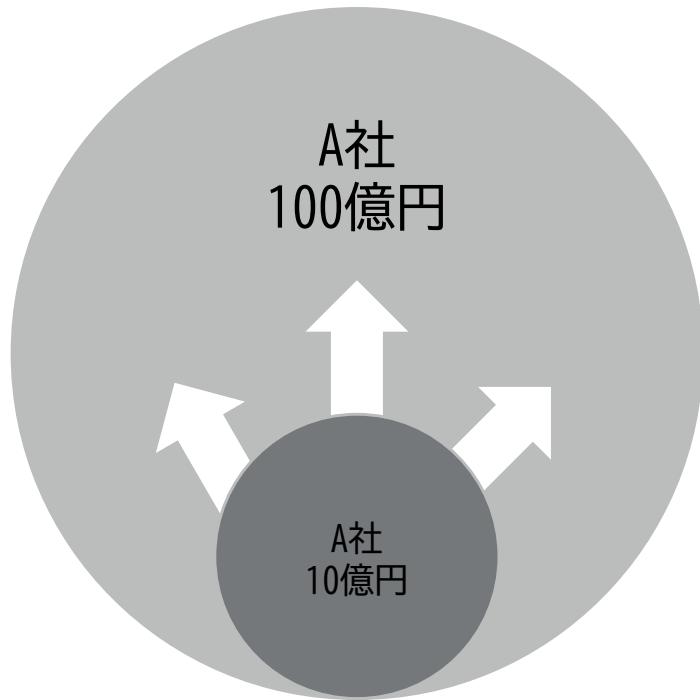
- ✓ 「期待しすぎない指導」が広がる
- ✓ 全員で育てるきっかけになった「インターン」の受け入れ、「ブラザー制度」の導入

今後の事業展開やビジョン

成長戦略イメージ

スケールアウト的な成長戦略を中心に事業体の規模を維持・拡大していきます

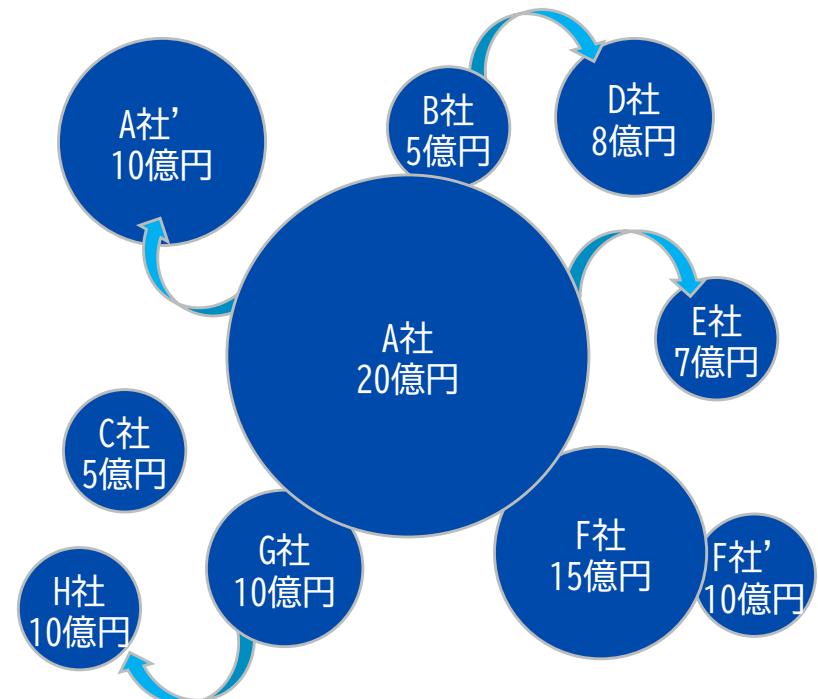
スケールアップを中心とした成長戦略イメージ



設備投資と生産設備の増強によって規模を拡大する

- ◎ ビジネスマodelを継続管理しやすい
- ◎ 調達・販売の面でスケールメリットを出しやすい
- ✗ 事業スケールが大きくなることで生産手段が巨大になりがち、維持の負荷大
- ✗ 管理に高度なスキルが必要

スケールアウトを中心とした成長戦略イメージ
(当社が目指す群魚戦略)



自律分散的に存在し、協調しながら規模を維持する

- ◎ 各ビジネスが比較的ハンドルしやすい規模
- ◎ 事業スケールに合わせて組織改編が行いやすい
- ✗ 資本力に圧倒されがち
- ✗ 管理が複雑・煩雑になりがち

組織づくりのビジョン

世代交代ではなく世代融合

学んで、考える、変化できる集団

思いやりや優しさを持てる人間が育つ組織

「水産 / 中小企業らしからぬ」を標準にする存在

