

20/3: 小瀬社長は何のためにカテゴリーマネジャー制をとったのだろうか

- ・グローバル化を進める
- ・カテゴリー毎の戦略ベクトル
- ・商品開発をし易くする
- ・トップダウンしやすくする
- ・マーケティング機能を強化
- ・損益責任を明確にして採算を管理
- ・経営的な観点を持った後継者の育成
- ・機能別マネジャーからの脱却
- ・権限委譲の必要があった
- ・商品が多様化してカテゴリー毎にまとめる必要があった

20/3: 小瀬社長は何のためにカテゴリーマネジャー制をとったのだろうか

- ・「ヒト、モノ、カネが個別に分化していった」「製品が複雑多様化してしまった」ことをまとめる必要があった。
- ・個々の業績に振り回されない組織にしたかった。
- ・カテゴリー別の業績への貢献が明確になり、社員のモチベーションがアップする。
- ・カテゴリーごとの戦略の意思決定の迅速化と効率的な事業運営のため。
- ・個別最適から全体最適を目指した。
- ・将来の経営者を育成する場とした。
- ・プロフィット管理と機能的専門技術の責任を明確に分離した。

20/3: 小瀬社長は何のためにカテゴリーマネジャー制をとったのだろうか

- ・組織が複雑化して新規部門に進出するのに、社長直属のマネージャーをおいて責任をもってやらせる体制をつくりたかった。
- ・プロフィット責任を負わせることによって、組織内の協調性、目標と責任を明確にさせたかった。
- ・既存ブランドや商品にこだわらない商品開発をおこなうことを可能としましたその責任の所在を明確にした。
- ・工場、営業、開発が同じベクトルになるようにしたかった。
- ・初心にもどりたかった。(組織のための仕事じゃなくて物づくりに戻りたかった)

20/3: 小瀬社長は何のためにカテゴリーマネジャー制をとったのだろうか

- ・横断的で顧客の声や嗜好の変化を共有したかった。
- ・新商品を提供し続ける体制を作りたかった。
- ・各部門のベクトルをあわせる必要があった。
- ・縦割りでなく組織間の横のつながりを持ちたかった。
- ・社長直轄にすることにより意思決定のスピードを高めた。
- ・商品企画から販売までトータルの管理を行いやすくするため。

20/4: 持ち株会社制への移行は何が狙いなのだろうか

- ・グローバル化を推進する中でリスク分散
- ・M&Aをしやすくする
- ・子会社への権限委譲と柔軟な人事制度
- ・流行っていた
- ・経営と執行の分離
- ・意思決定の迅速化と効率的な運営
- ・新しい事業(ハウスウエルネスフーズ)のリスク回避
- ・それぞれの子会社にあった理念に基づいた活動

20/4: 持ち株会社制への移行は何が狙いなのだろうか

- ・食品事業と健康事業とでは対象となる顧客が異なる(年齢層等)ため、持株会社と子会社に分けることにより、他の意見に惑わされることなく、自律的に事業を展開できる。
- ・硬直化してきた組織を柔軟にさせ、顧客を見る経営に回帰させようとした。
- ・子会社に対する権限委譲することによって、若い経営者の育成をしようとした。
- ・海外展開のスピードを速めようとした。
- ・創業者一族の長男をHDの社長にすることで、ハウス食品の象徴的存在にして、意識の変革をさせたかった。
- ・機動的かつスピードある経営の実現

20/4: 持ち株会社制への移行は何が狙いなのだろうか

- ・経営者の育成をしたかった。
- ・グループ会社で経験をつませるため。
- ・向上心のあるメンバーには起業させる文化をつくりたかった。
- ・海外事業と多角化の推進を実行するにあたって意思決定の迅速化を図るため。
- ・成長がみこまれる健康食品事業を機動的に運営できる体制にするため。
- ・新規事業事業をやりやすくするため。
- ・自由に仕事ができる体制にしたかった。
- ・持ち株会社と事業会社で役割をわけて、各々集中できるようにする。
- ・創業回帰をしたかった。

20/4: 持ち株会社制への移行は何が狙いなのだろうか

- ・経営と執行を分離したかった。
- ・多角的事業の自供かを目指して健康食品分野にベクトルを向け、海外進出、M&Aを機動的におこなえる体制にしたかった。
- ・新しいトップが事業をやり易くするため。
- ・リスク分散
- ・新規事業の立ち上げをやり易くするため。