

## 2024年振り返りと2025年の抱負



「ネブチボ」Tシャツ

メンバーの神定が、インドネシアはバリ島にあるコーヒー農園研修の際に仲良くなった青年。ツボりましたw

## 2024年の振り返り

新年あけましておめでとうございます。昨年とは違い、無事に元日を穏やかに迎えられたことを嬉しく思います。とはいえ、2024年は少し悔しい出来事からのスタートとなりました。2023年の末から丁寧に話し合いを続けてきた某ファンドとの伴走支援の話がまとまらず、正直なところ残念に感じています。いろいろな運営方針がある中で「相性がいいのでは」と期待していたからこそ、なおさら惜しい結果でした。しかしながら、率直なフィードバックをいただいたおかげで、改めて「自分たちが何をやりたいのか」「いつまでにどこまでやりたいのか」を考える貴重なきっかけにもなりました。会社外からの客観的な意見は、組織の状態や自分自身の能力・心構えを把握する上で本当に大切だと再認識しています。

(株)ただいまは5期目を迎え、全体テーマを「パートナー・人事元年」と設定しています。ただいまコーヒーでは「スマート製造」を掲げ、コーヒーメーカーとしての商品力と製造能力を磨き続けました。GENKANでは「ただいまのランドマークへ」をスローガンに、顧客接点の創出や再現性のある仕組みづくり、そして店舗としての可能性を追求していきます。私自身は、コーヒー豆の卸しや開業支援などの「パートナー事業」に優先的に時間を投下し、私たちにしかできないお客様への貢献方法を模索してきました。

組織としては長期的な文化づくりも継続中です。メンバー全員の目標設定シートの実験運用を開始し、当初からある全員が共有すべき行動のものさしに加えて、リーダー陣の行動のものさしも策定しました。これらはメンバー主体で取り組んでいただいています。

さらに、長期的な目標の達成に向けて、法人設立5周年を記念した「ただいま集会」を初めて開催しました。これは懇親と事業報告を兼ねたイベントで、「買い物は投票である」という考えのもと、関係者の皆さまから好評・批評を含めた幅広いフィードバックを受けながら、共に成長していきたいとの想いがあります。自分のお金を気持ちよく使える組織。推し活のようなアイドルには叶わないかもしれないけど、応援しがいのある組織を目指しています。法律のめんどくささがなければ、皆さんに株主になっていただきたいくらいです。

サプライチェーン面では、Qグレーダー(国際資格)試験の同期の方と連携し、ブルンジのコーヒー生産者(エフレムさん)を日本に招いてイベントを開催。神定は、バリ島農園での研修を実施。また、親族がタイでコーヒー農園を運営している方と継続的に情報交換を続けています。

## ユニークなご依頼や成果

- 関わりたいと思っていた社会福祉法人(児童養護施設運営)の評議員をご依頼いただきました。
- 茨城県人連合会のギフトとして選出いただいた。
- 世界12カ国175名が参加する内閣府青年国際事業の「世界青年の船」に商品提供予定。
- 約1,000人を前にしたとあるスピーチで、全く緊張しなかった。
- 仙台一中への出張講演+ヒッチハイカーの上田さんとの出会い。
- 小学校の親子学習会を2年連続依頼いただいた。紹介によって他の小学校でも実施。



## 2024年見通しの結果(年間でやり遂げたい項目から一部抜粋)

2024年12月31日時点での、**全体の目標達成度は47%**でした。

最適化しながら、決算を迎える3月までの時間の使い方を考えて過ごしていきます。

	達成度	
<b>仕事(主に新しいもの)</b>	<b>65%</b>	
経営: 予実管理と製造・販売計画を進化させる。プロに頼る。	50%	
ただいま: 在庫管理を仕組み化し、資源の不足がでないようになっている。	100%	
GENKAN: 店長が現場から離れる時間を増やし、チームとしてのブランド体験の再現性を高めている。	80%	
B2B事業: 貢献できる独自性が伝わるHPサイトとパンフレットが完成している。	40%	
B2B事業: パートナーコミュニティが60件に到達し、勉強会が文化となっている状態。	57%	
人事: メンバー主導で目標設定シートの運用実験を開始する。みんなの状態が可視化された組織へ	70%	
人事: メンバー主導で「リーダーの行動のものさし」を策定する。	70%	
人事: 就業規則をもとに、産休育休に入る手続きをわかりやすく整えておく。	70%	
人事: 暫定の給与・グレードテーブルをつくり、役割を区分していく。	100%	
長期目標: 農園運営にむけて情報収集と関係構築を行い、計画を立てている状態。	40%	
長期目標: 会社の存在意義と突き抜けるポイントを年度末までに進化させている状態。経済的KPIと社会的KPIをレビュー。	65%	
長期目標: 年度はじめに会社の関係者を招待した宴を開催して、関係者から好評も批評もいただける組織に近づいている。	100%	
リーダー習慣: 会社の機会創出の時間の割合を増やし続ける。任せ時のチェック機能。	n/a	#N/A
リーダー習慣: メンバーの誰よりも、行動のものさしを体現できるよう努力を続けること。To be nice, To be cool.	n/a	#N/A
リーダー習慣: 会社外部の人と定期的にメンタリングを行い、自分の思い込みをメタ認知できる仕組みをつくる	n/a	#N/A
<b>絆・教養(心知体)・遊び・財産(主に新しいもの)</b>	<b>58%</b>	
絆: 年の初めに、年次レビューをお世話になっている人に個別挨拶付きで送っている。レビューを少し変えました。	100%	
教養(心): 坐禅会を主催し、月に一回のイベントに昇華している。	100%	
教養(心): 自分の取扱説明書を原理原則にレベルアップさせている。	20%	
教養(知): 組織成長から逆算した必要な学び領域(リフレクション、製造販売計画、管理会計)	33%	
教養(知): ブログを軸にした学びサイクルの継続。AIを武器として使いながらも、自分の即答力を磨き続ける。	70%	
常陸frogs: 経産省PJを完遂させて資金回収率100%を達成する。	50%	
常陸frogs: 来季の協賛営業までに決算書の公表ができる状態。	10%	
教養(体): 2025年3月の人間ドック結果が改善されている(逆流性食道炎の治療、脂質代謝)	0%	
遊び: 夏の東京ゲームショーに行き、熱を体感してくる。	100%	
遊び: 音楽に触れる時間を多く取れている(スナック、オーケストラ、ジャズライブなど)	n/a	#N/A
遊び: カラオケの曲リストをブラッシュアップする。80年代アイドル。山口百恵習得。	100%	

## 印象的な体験や学び

特に印象に残った体験や学びは以下の通りです。

- 常陸frogs6期の最終選考会(ネタとして3年は忘れないでしょうw)
- 社会福祉協議会さんとの現場同行(アウトリーチの意義、支援構造を学ぶ)
- 寿司とテキーラのペアリング会(味覚嗅覚の新しい体験)
- 映画: 『室井慎二、敗れざる者、生き続ける者』(興味がある新たな世界を知った)
- 本: 「いい質問」が人を動かす 谷原誠(良くも悪くも強烈な本)
- 常連さんの特別な瞬間にたち合う機会増(いいことも、つらいことも)
- 僕が幼稚園時代から付き合いがある常連さんとの突然の別れ(しっかり努めていきます)

## ミッションの解像度

株式会社ただいまのミッション(=個性を活かしてやろうと決めていること)は、「ただいまをつくる、お手伝い」です。店舗にお越しいただくお客様の日常に加え、今年からはコーヒー農家のリアルな声を聞く機会を増やし、社会福祉法人(児童養護施設)の委員や社会福祉協議会の活動現場に同行する頻度も高めてきました。こうした取り組みを通じ、社会の構造を可視化しようと努める中で、わずかなきっかけさえあれば誰もが困難な状況に陥る可能性があるという事実を改めて実感しました。とはいえ、そうした状況から抜け出すためには「自助努力」と「運」が大きく作用するのが現実だなど。多くの相談窓口では、当事者が自発的に支援を求めるのを待つだけで、当事者側が「相談先の認識」「自覚」「助けを求める勇気」を持たないといけない構造にあると感じています。

まだまだ探求すべきことは多いのですが、社会的共通資本<sup>1</sup>の考え方をもとに、下記のようなレベル分けを考えてみました。今、我々ほどの領域に貢献しているのか、そして事業領域を超えて、今後どんな形で関わっていきたいのか。より具体的で実感を得られるように、この探究を続けていこうと思います。

### レベル1: 物理的にも安全が脅かされている状態

(例: 戦争や内戦で家を追われた難民、経済的に破綻した国から逃げざるを得ない人 など)

- ・災害時の避難所、国際機関による救援物資・医療支援
- ・経済的・政治的に安定していない国からの逃亡者を受け入れたり保護する制度・仕組み

### レベル2: 一時的な居場所・サポートがあるが不安定

(例: 避難所、政治的社会的弾圧を受ける生産者、虐待から逃れて仮住まいの人など)

- ・生活保護や福祉サービスなど、公的支援を“途切れなく”受けられるようにする
- ・一時保護所から次の住まいへ移るときに支援がなくなるよう、行政・NPOの連携を強化する

### レベル3: 最低限の生活環境は整い始めたが、孤立感や不安が残る

(例: 住む場所は確保できたが、頼れる人やコミュニティが少ない)

- ・地域のコミュニティ(町内会、サークル、ボランティア団体など)に入りやすくする工夫
- ・職業スキルの学び直しの場や、困ったときに相談できるカウンセリング体制

### レベル4: ある程度の安定した基盤とコミュニティがある

(例: 家もあり、仕事も安定していて、友人や同僚とのつながりもある。ただし、ときどき将来に不安を感じる)

- ・自分の興味や専門性を伸ばすための教育プログラム、資格取得、文化活動
- ・地域経済との連携や公共事業(図書館・公民館・地域センターなど)で、より豊かな生活を目指せる仕組み

### レベル5: 「心から安心してただいま」と言える場所や人間関係がある

(例: 血縁や国籍を超えて、いつでも戻れるコミュニティが複数存在する状態)

- ・多様な人たちを受け入れる社会風土や文化。国籍・障がい・年齢などによる差別が少なく、お互いが協力できる
- ・高いレベルでの相互信頼が築かれていて、困ったときに協力し合える制度やコミュニティ

<sup>1</sup> 社会的共通資本とは、経済学者の宇沢弘文氏(1928-2014年)が提唱した概念。

## 2025年の見通し

決算月は3月なので、1月～3月で時間をとって2024年にできなかったことをやりつつ、来期を考えます。そして、4月から新しい期を始められるように事業計画に落とし込んでいきます。

来年については、創業以来最悪ともいえる外部環境だと認識しています。原材料の高騰や円安の影響で、私たちの業界も厳しい状況に直面しています。コーヒー業界の先輩からは、1年のうちに4度も値上げを余儀なくされたという話も伺いました。私たち自身も事業規模は着実に伸びているものの、利益を確保するためには相当な努力を要した一年でした。こうした短期的な課題や、将来的な市場縮小の可能性や人口ピラミッドの変化など見据えながら、組織の代表として責任を果たしていきたいと思います。泥臭い部分も含めて徹底し、理想の探究を決して諦めず、毎日気を引き締めて過ごすつもりです。特に、時間の使い方をいっそう意識する一年になりそうです。頑張ります！！

皆さまにとっても、2025年がたくさんの良いニュースで満たされる一年となるよう、心よりお祈り申し上げます。来年も変わらぬご支援とお付き合いを、どうぞよろしくお願いいたします。

2025年1月1日  
株式会社ただいま 和田昂憲 拝



2024年4月開催の「ただいま集会」。お取引先、お客様含め、総勢70名ほどが参加。社内外の方々の笑顔が見れて嬉しかったです。まだまだ進化していきます！！