

中堅社員座談会 「良い会社づくりのために」

これからの宮地電機の屋台骨となってゆくであろう中堅社員たちによる座談会を開催しました。

座談会に先がけて行われたアンケート結果も参考にしながら

①どうやって成長できたか、②今一番重要な課題とその解決策、③将来なっていたい姿という内容で、部署の垣根を越えた意見交換がなされました。

日時：2015年6月10日(水) 1:00pm～

場所：松山支店3F 会議室

進行



執行役員 経営管理室長
宇都宮幸浩

聞き手



執行役員
リフォーム住環境担当室長
蒲原美代子



監査役
久松啓一



取締役 生活文化営業部長
情報開発室長
伊藤武史

宇都宮 アンケート結果では「良い会社づくり」において、ES(従業員満足)と業績が大切であるという意見が多かったのですが、そのどちらを生み出すためにも一人ひとりの成長が不可欠だと思います。

そこで、みなさんの「自分が成長できた」エピソードを聞かせていただけますか？



電材住建営業部 高知支店
支店長 野本雅文

野本 私は20～30代にかけて分岐点がありました。会社に入って一度仕事が嫌になって、どうしようかと考えたんで

す。その時はやり過ぎて、その後転勤してまた嫌になって考えました(笑)。でも、その時の上司に「辞めるならいつでも辞められる」と励ましてもらい留まりました。その後、20代半ばから自分でも驚くほど仕事をしました。本当に仕事に没頭できました。その頃が自信になっています。「むちゃくちゃ仕事をした」と。そういう経験は大事だと思います。不眠不休の時期があった。毎日仕事ばかりでしたが、成果も上がったし、不思議と嫌とは思わなかったですね。

加川 入社して数年間の、違った環境に身を置くことが一番成長できる時期ではないかと思っています。入社した当時、直属の上司が放任主義の方だったんです(笑)。夕方、図面を渡されて「明日の朝までにやっておけよ」と。入社して数ヶ月で分からないことばかりでしたが、悔しいから必死で調べたりして。おかげで見積も覚えることができました。するとそのうち「お客様に出す折衝金額も出してみろ」と。「赤字になったらお前の責任」と言われて(笑)。その頃は非情と感じたこともありましたが、今、自分が部下を持つ立場

になると、新人の部下に対して同じように任せることができるだろうか?と思うんです。当時は分からなかったのですが、あの時の上司のおかげで成長したと思い、今となっては本当に感謝しています。



電材住建営業部 幅多営業所
営業所長 仁井田誠志

仁井田 私は13年間勤めた営業部から情報開発室に異動したことです。初めは戸惑いましたが、営業から一步引いて眺められた4年間が自分にとって大きかったですね。俯瞰で見られた時間が自分を成長させてくれたと思いま

「俯瞰で見られた時間が自分を成長させてくれました」



す。離れて気付いた「こうすればよかった」などの思いが、営業に戻った今でも役立っています。

宇都宮 立つ位置が変わると風景が変わるんですね。

野本 そうでしょうね。そして結果が出たら楽しいから、また成長する材料になりますよね。目標の達成やお客様との関係が築けたら、なお楽しくなる。



ファクトリー営業部 徳島ファクトリー営業課
課長 加川達也

加川 最初の頃は、お客様との仕事の中で成長させてもらいました。怒られたりしながらも、その中で数字がついてきて、関係が作られてきました。成長させてくれるお客様は必ずいてくださいます。その存在は大きいですね。

野本 お客様に怒られて「二度と来んな!」と言われたんですが、その日のうちにもう一度行ったおかげで今でも付き合いがある方がいます。

加川 私たち営業には、常に思い浮かべるお客様が必ず数社おられますよね(笑)

宇都宮 会社からの給料だけではなく、お客様からたくさんのモノをいただけるのが営業職のうらやましいところ、営業職の醍醐味かもしれませんね。

仁井田 営業していると「自分が、自分が!」となるけど、一步引いて見てみると自分の周りにたくさん助けしてくれる人がいることが分かりました。自分一人ではない。社員以外でも、運送屋様とかメーカー様も含めて自分をフォローしてくれている。離れたことによりその気付きを得ました。

清遠 私の場合は、営業の方々と違って、お客様のお声を直接聞く機会が少ないので、成果の実感はずばらしいです。しかし、社員の方々のお役に立てているという思いを成長の糧にしています。

仁井田・加川・野本 我々営業も間接部門で支えてくれている社員にもっときちんと成果を伝えるべきですね。

仁井田 互いの成長のためにも。例えばCGを作ったりしている人に結果を

伝えるべき。「あれのおかげで上手くゆきました。ありがとう」と報告するべきですね。

松本 それに関連して言うと、我々業務職はお客様や営業担当者から「ミスをしたくないのが当たり前」を求められるポジションですから、どうしてもミスが目立ってしまうんです。自分も含め、「ミスがない正確な仕事をする」と、いかに日々の成長や喜びに変えてゆけるのが大事だと考えています。

加川 逆にその立場ならではの思いを営業担当者に対して、もっと出していただいても良いと思うのですが…。

松本 そうですね。そのためにまずは、自分できちんとした信念を持っているですね。

柏井 環境が変わった時は、成長できるチャンスだと実感しています。女性の場合、産休や時短勤務・退職等の理由で、短期間で一気に人員が減ってしまうことがあります。そんな時、会社としてもいきなりの人員確保がうまくいかず、現場ではピンチに陥ることがあります。以前、本当に一人でどう仕事を切り盛りしたらよいか、困り果てるほど人がいなかった時期がありました。その時期を、無我夢中に頑張っ乗り越った時に、「自分はやれる」と腹が据わりました。何があっても大丈夫だという自信が、その後の仕事に繋がっています。



「忙しい中にも自分でしてきたことが自分を成長させたんだと思うよ!」

電材住建営業部 新居浜支店 流通品質課 主任 内山かおり

内山 私は高卒採用の最後の年の入社です。結婚して産休を2回取らせていただきました。心苦しくて辛かったです。復帰して短時間勤務をしながら、仕事・子育て・家庭とまわしてゆく中で、時間をいかに短縮するかを考えるようになりました。お昼休みも取らずに仕事していた日もありましたが、時間短縮のためにPCを覚えようと通信教育を受講しました。またその頃に、はまゆう会をもっと広めてゆきたいと思い立ったんです。便利なシステムですし、お客様にも喜んでいただけると思って。チラシを作ってご案内し、お客様が入会してくださった時はうれしかったですね。私は「産休も取らせてもらって働かせてもらっている。会社の役に立ちたい」という思いがあります。そして経理しかやっていなかったのも、お客様と向き合えたことと二重の喜びがありました。その後、子どもが生まれてからは、自分自身の体調を理由にして簡単には休みにくなり、結果的に体調管理もできるようになりました。忙しい中にも自分のやってきたことが自分を成長させたんだと思います。

堀川 入社してから人事を5年、その後31歳の時、業務としてラ・ヴィータ松山店に配属されました。販売は未経験でもお客様から見ると新人ではありません。半年後、商品知識もないままに

マンション販売会で担当したお客様はこだわりがとて強かった。私はシェードの提案も初めてで、お客様には裏地のテープの透け方にまでご要望がある。そんな縫製をしてくれるメーカーがあるのか、施工はできるのか、分からないことだらけです。でも分からないことは「分からない」と伝えて、聞くべき人に素直に聞いて理解し、一つひとつお客様にお答えしました。今でもお付き合いが続いているそのお客様が私を成長させてくださいました。メーカー様や施工してくれる業者様たちの協力があって、現場が成り立つことも知りました。



「お客様の喜びが自分の喜びになってきました」

施設・住環境営業部 愛媛施設・住環境営業課 課長 藤野裕二

藤野 私は宮地電機へ入社して今年で28年目になりました。今まで仕事が嫌で辞めたいと思った事が何度もありました。それなのに仕事を続けてこられた理由は、お客様に喜んでいただける仕事ができるようになり、お客様の喜びが自分の喜びとなってきたからです。また、自分やまわりの環境が変わり、守らなければならない人たちができたことが自分を成長させてくれた大きなことです。

岩永 私には以前の部署で一人だけ後輩がいました。その後輩の存在が大きかった。部下・後輩がいることが自分を成長させてくれたことの一つです。

また環境の変化も大きいですね。入社直後は業務課に配属されて、その1

年後にインテリアデザイン担当室に異動になりました。それまで商品を運んでいた仕事がインテリアの提案に。そこで必死に頑張ったことが大きかったと思います。お客様への営業などで自身の成長を実感することがありましたから。

それと去年、Miyaji LEDsフェアの実行委員をやらせてもらったことも良い経験でした。私の顔を知ってもらえて、松山での仕事が増えました。

宇都宮 続いて、難しいテーマですが「今一番重要と考える課題とその解決策」についてどうお考えですか？

松本 流通品質課として人材育成はもちろんですが、自分の仕事に関しては「ブレない継続性」ということが長期的に重要な課題と思っています。4年前に電材デポが新設された頃、本当に準備が大変でしたが、たくさんの社員のみなさん、仕入先様の力をお借りして現在の店舗が誕生し、今につながっています。その時の思いを大切にしたいです。在庫を持つことはリスクだけど、お客様に対してひとつの武器にもなります。お客様の考える「あるべき商品」を品揃えしているからお客様が来てくださるのだと思います。「常に電材デポには当たり前にある」を大事にして、流されないよう強い信念を持ち続けたいと思っています。

仁井田 幡多営業所は、配送センターができた頃、在庫が激減したんです。その後、幡多営業所に赴任しましたが、お客様から「お前んとこ、物がなないけんの」とよく言われました。配送センターの意義も理解しながらも、着任して1ヵ月でまずやったことは、「量は少なく品数増やせ」をモットーに在庫を増やすことでした。販売データも大事ですが「出ないけど置いておくべき物」ってありますよね。お客様の声を一番大事にしながら。そして、開催されなくなっていた展示会を復活

させ品揃えが増えたことをお客様に分かっていただくよい機会にしました。お客様に伝わらないと意味がないですから…。



「データよりもお客様との対話で見えてくるものを大切にしたい」

電材住建営業部 松山支店 流通品質課 課長 松本竜一

松本 私もデータのみに偏った店づくりはしたくないと思っています。お客様との対話の中で見えてくるものを大事にしたいですね。

柏井 高松でも配送センターができた時に、定期便が廃止になりました。その後、復活した時の経緯が、とても勉強になり、また今後の課題でもあると思っています。それは、西内課長が、「今期にこれだけの物件受注があります」と見積書を支店長に提示し、復活させるだけの必要性和利点を明確に示して実現させました。仕事をしていると現状に合っていないと感じる事案があっても、なかなか行動に移せず受け身になっているケースがたくさんあると思います。けれども、西内課長のように的確な目標とそれを達成するビジョンを持ち、声をあげていく重要性を感じました。

野本 私の課題は全員が定時に帰宅できるようにすることです。自分は遅くまでやる方だったので気持ちは分かりますが、それでは何も変わらない。どうやって解決してゆくかを一緒に試行錯誤しています。時代とともに仕事の仕方も変えてゆかないと…。時間外勤務は少なく、成果は大きく。



「時には色んな垣根を越えて対等に話せる場所を作ってゆきたいです」

市場開発室 照明・LED担当室 主任 岩永哲郎

岩永 私は若手の育成に力を入れることが重要だと思います。組織が力を伸ばしてゆくには議論が必要なのに、あまり議論ができていないように感じます。

どんな場面でも上下関係は大事だと思いますが、時には対等に話ができる場面も設けてゆきたいですね。



「若手社員だからこそできる発想を大事にしてゆきたいです」

電材住建営業部 松山支店 営業3課 主任 西岡宏晃

西岡 私は、若手社員だからこそできる発想を大事にしてゆきたいです。

上司は部下の発言を愚痴ととらず、まず意見として聞けることが必要だと思います。また、若手社員も、意見と分かってもらうためには口が動く前にまず行動できる人間でないといけません。上司・部下のパイプ役となり、上手に取り持つていくのも我々中堅社員の重要な役割です。そのことが職場環境

の改善に、そしてESからCSへとつながってゆくと思います。

内山 私も職場環境が重要課題だと思います。嫌なことがあっても口に出せる環境、喋れる環境、話せる環境があれば救われると思うんです。人間関係がうまくゆけば、仕事もうまくゆく。辞めようと思っても、誰かに話したら思い留まれる。明るい職場ならお客様にも伝わる。円滑なコミュニケーションが大切だと思います。

藤野 私も職場環境・人財のことです。どこの部署も人員配置に余裕はありません。分野別のプロはいるが、その人の代わりがない。長期的な視点の必要性を感じます。



「入ってもらうためではなく、入った人を大事にする制度を手厚くしてゆきたいです」

市場開発室 照明・LED担当室 主任 堀川理恵

堀川 私も計画的な人材育成や配置が重要だと思います。休む時期が前もって分かっている産休でも、代わりの方や役割分担の変更が直前まで決まらないケースがあります。入れ違いでは、せっかく蓄積された前任者の知識や経験、お客様の信用が引き継がれません。異動も採用も、この部門にこんな人材がほしいという思いを持った計画的な職種別採用や育成が必要だと思います。そして入ってもらうためではなく、入った人を大事にする制度を手厚くしていただきたいですね。

仁井田 私も人財、特に若手と次の経営職の育成だと思います。今から力を入れてゆかないと。永く継続してゆく



ためにも、次々バトンを渡せる体制にしてゆべきだと思います。

宇都宮 解決策は何だと思いますか？

仁井田 研修もありますが、経験をすることではないでしょうか。まずやらせてみるのが大事ではないかと思ひます。

宇都宮 みなさん重要課題としては人材の確保と育成、職場環境の改善が共通認識のようですね。特に職場環境の改善は、つまるところ人間関係、コミュニケーションが上手に取られているか、ということでしょうか。

伊藤 コミュニケーション力というのは人によって差があると思ひます。人間の生まれ持った資質の部分も大きいですし、簡単ではない。質問に対しての答えが語られず別の方向に外れてしまって会話のキャッチボールが成立していない場面に遭遇することもよくあります。質問と答えを意識した会話を心掛けることが重要と思ひます。

久松 全員が積極的な傾聴の姿勢を持っているのでしょうか？一つ言ったら三つ返ってくる人に何か言いたくなるのでしょうか？大切なのは積極的傾聴の姿勢だと思います。日常的に他の人の話が聴ける、意見を交わせる場があれば良いのではないのでしょうか。



「高知の流通品質課が
あって良かった、と言われる
ようになりたいです」
電材住建営業部 高知支店 流通品質課
課長 清遠美加

蒲原 「この場は安全です」という安心感の場を作れるかどうかですね。

宇都宮 最後に「将来こうなっていたい姿」について、聞かせてください。

清遠 今現在も迷っている、悩んでいる状況ですが、課長になったからは「高知の流通品質課があつて良かった」と言われるようになりたいです。

加川 「具体的な姿を目指して」というのはないですが、私は10年後の54歳になった時「最近のことはよく分からない」と口にするような人間にはなりたくないと思ひます。いくつになっても社内外から求められる生きた営業担当者でいたいと思ひます。

松本 うちの課にも女性が多いのですが、今は女性社員の悩みをなかなか拾い上げることができていないと感じています。岩永さんが言ったように、気兼ねなく話せる場があれば、女性社員が上司に直接言いつらいことも解決できるのではないかと思ひます。そのようなコミュニケーションの場など、もっと整備ができればいいと思ひます。

堀川 家庭もあつて仕事もあつて両方大事なので、何でも相談できると思ひていただけるような「いいおばちゃん」になりたいと思ひます。支店全体やお客様にとつても、身近で何でも受け止められる人間になりたいですね。

仁井田 10年後も誰からも頼りにされる存在でありたいですね。そして業績を担っている位置にいたいと思ひます。常に進化し続ける自分でいたいです。

岩永 今は机の前に座つて行う業務がメインですが、アクティブに外で活動したいと考えています。自分の活動によって会社のブランド力を上げてゆきたい。次の世代のためにも、と考えています。

柏井 5～10年後には会社のメンバーも大幅に変わっているかもしれないですが、その時、お得意様から「前の宮地電機は良かった…」ではなく、「さら



「更に良くなったね、と言いつつ
いただける会社にしたいです」
電材住建営業部 高松支店 営業2課
主任 柏井里佳

に良くなったね」と言いつついただける会社にしたいですね。

野本 10年後、私はグローバルな視野で、発展途上国など海外におけるビジネスモデルを築いて仕事をしたいと思ひています。なぜかという、今後市場を増やそうとすると、外に出て行って活動する視点を持たないと市場(パイ)がない。国内ではどこに行っても同じ状況です。だから視野をグローバルに。ワクワクすることをしたいですね。

西岡 小さく損をして、大きく得をする。今は損をしているかもしれませんが、この先色んな意味で大きな利を見込める器の大きな人間でありたいです。

内山 私もずっと必要とされる人間になりたいです。仕事で迷惑をかけるとは思ひますが、子どもの事もしっかり応援したいと思ひています。「お母さんは頑張っていたな」と言われるようになりたいですね。

藤野 営業課として、男性営業・女性サポートが当たり前でしたが、もっと女性が頑張れる環境を作りたいと思ひます。みなさんいろんな資格も持っているし、スキルも高いと思ひます。男性社員の良きライバルとして頑張っていた環境を作つてゆきたいです。

宇都宮 ありがとうございます。今日、みなさんのお話を聞いて、このよ

うに部署の垣根を越えて意見を語り合う機会がもっとあつた方が良く感じました。

久松 ここにいらつしやるみなさんは主任以上の中堅社員の方々に、後輩もたくさんいらつしやると思ひます。そこで提案ですが、もっともつと高いレベルの資格に挑戦してゆきませんか。もちろん資格を取ることが目的ではありません。勉強するのが目的です。あなた方は常に挑戦意欲を持ち続けてゆかなければなりません。背中の後輩を指導してゆきましょう。

そうすれば後輩たちはついて来られるのではないのでしょうか。

伊藤 本日はありがとうございました。ある著名人が「子どもが成長する場面は、放課後と親のいない所」と言っていました。今日のみなさんからの話を聞いて、上司や先輩に習うことも大事ですが、自ら考えて行動・挑戦することこそ成長の源だと強く感じました。

みなさんをはじめ全社員一丸となつて、宮地電機を良い会社にしてゆきましょう。



資料：「良い会社づくりのために」アンケート集計結果 回答者：60人

※ES…従業員満足 CS…顧客満足 CSR…企業の社会的貢献

