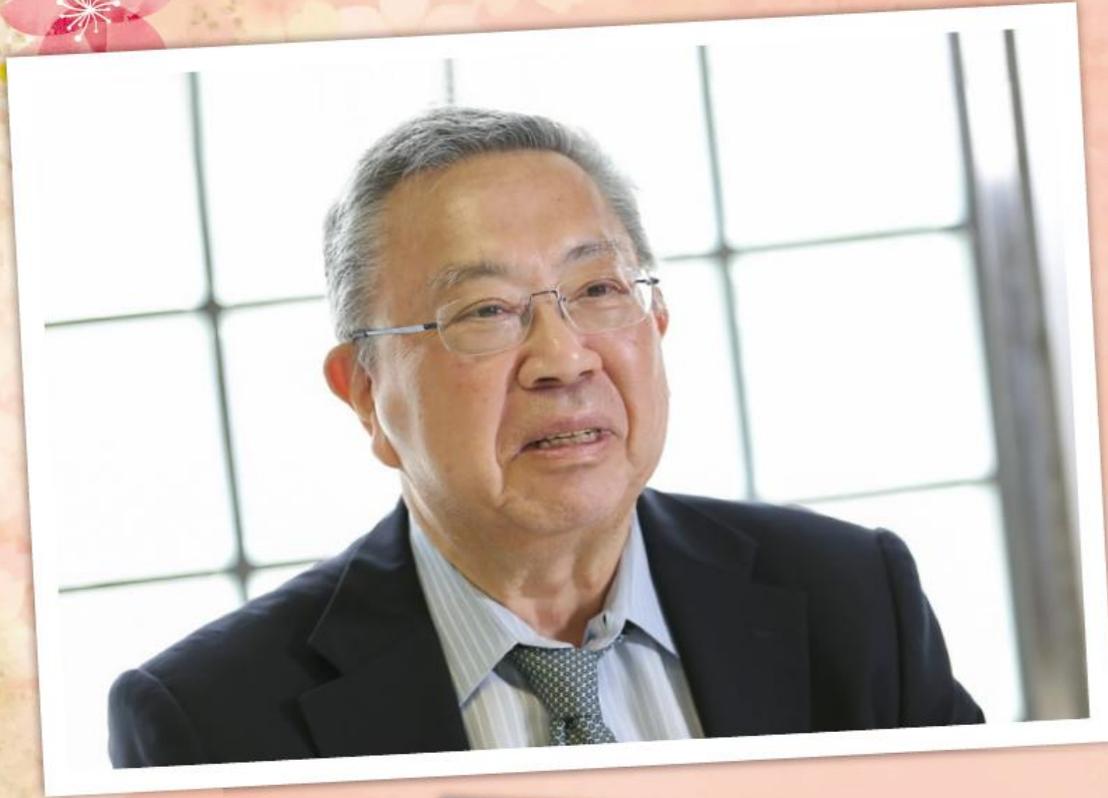


ティックル | 発行2025.3

TICKLE

Vol.
13



佐竹社長 &
佐竹専務が語る！



新年度

TOP Interview

Contents

リーダーカレッジ研修レポート



2025. March

TICKLE

Vol.13

目次

新年度ご挨拶

代表取締役社長 佐竹信敬 ... P3~4

新年度ご挨拶

専務取締役 佐竹晋一 ... P5~6

リーダカレッジ研修レポート

東京店 係長 A・Kさん ... P7



サタケは3月で
創業70周年を
迎えました!

TOP Interview



代表取締役社長

佐竹 信敬

2024年度も、皆さんの奮闘があって無事乗り越えることができました。ありがとうございました。新しい年度を迎えるにあたり、私の想いを皆さんに届けたく思います。

今は厳しくとも、兆しはある

2024年度は、新型コロナウイルスの流行もほとんど収束し、海外からの観光客も増加しました。新型コロナウイルスの流行時に営業を縮小したホテルや飲食店などがようやく復活し、ふたたび投資を始めた1年でもあったのではないのでしょうか。ホテルや飲食店などでは、他店との差別化をはかるために、インテリアへのこだわりは欠かせません。特に、流行に敏感な女性の好みに合うように店の内装を作るのは、売り上げを上げるための重要

な要素となっています。また、個人の住宅においても、一人ひとりが自分の嗜好に合わせて壁紙などを選択する時代となりました。昨今はリノベーションやDIYといった流行もあり、壁紙を張り替える機会も増えたと感じています。

このとおり、今後もインテリア業界が伸びていくのは間違いないだろうと認識しています。物価高騰の問題は大きく、当社もその影響を受けていますが、チャンスはあるはずです。未来に何が待ち受けているのか、ぜひ「先」も見据えてほしいと思います。

設立70周年を前に

おかげさまで、当社はもうすぐ設立70周年という1つの節目を迎えようとしていま

す。ここまで存続できたのは、ひとえにお客様や社員の皆さんのおかげであると、社長の立場から改めて感謝を申し上げます。

時代の変化に伴って価値観も変わり、それに付随して我々が扱うものも変化してきました。企業として新しいものを取り入れるという柔軟さは必須であり、お客様が希望するものを提供しなくては企業価値を保つことができません。これからもニーズに対応しながら、設立100年を目指して頑張っていきたいと思います。お客様には必要な会社だと思っていただけるよう、社員の皆さんには働きやすい会社だと思っていただけるよう、また取引先の方々からもより良い評価をいただけるよう、尽力していきたいと思えます。

今後に向けては、業務の電子化を進めていきます。売り上げが上がればそれだけ雑務も増えますが、人員を無限に増やせるわけではないため、できるだけ簡素化して機械に任せたいかなくはなりません。当社は昔からコンピューターなどのデジタル技術を取り入れるのが早いほうでした。しかし、お客様の意見を無視して電子化を進めることはありません。会社のメリットだけを考えるのではなく、これからもお客様、そして社員の皆さんや取引先企業の方々とともに、歩を進めていく所存です。

今、皆さんへ伝えたい想い

ベテラン社員の皆さんには、先輩として後輩への指導をお願いいたします。自分が後輩を見ているだけではなく、後輩からも常に見られているのだという意識は忘れずにいてください。業界や会社に長くいれば、新しい視

点を持つことは困難になりがちですが、時代に合わせた考え方を取り入れていただきたいと思えます。

若手社員の皆さんには、なにか思うことがあれば、積極的に声をあげていただきたいと思っています。当社が目指すのは、風通しの良い会社。役職や社歴、また業績などにかかわらず、会社をより良くするためにさまざまな意見を平等に聞きたいと考えています。皆さんには、サタケの社員としてはもちろん、日本の一社会人として期待をしています。少しずついろいろなことを覚え、感じ、自分で仕事を作っていくてください。

情緒や雰囲気を作り出すものとして、インテリアが世間から認められたことに、嬉しい気持ちでいっぱいです。日本人として、絨毯も板の間も畳も、それぞれに良いところがあると感じるのではないのでしょうか。新しいものも古いものも、それぞれの良い部分を取り入れながら、これからもより良い企業を作り上げていきたいと思います。



TOP Interview

ご来社いただき
説明会開催時間まで
お待ちください。

専務取締役

さ た け し ん い ち
佐竹 晋一

いよいよ4月から、新しい年度を迎えます。繁忙期のピークが終わり今一度皆さんに、2024年度はどのような一年だったのか、そして2025年度は会社としてどのような変化や成長を目指すべきか、お話しさせてください。

市場の冷え込みの煽りを受けた1年

2024年度は、率直に言えば苦戦した年となりました。ありとあらゆるものの価格の高騰が影響し、特に新築戸建ては「手が届かない」と感じる方も増えたため、市場そのものが冷え込んだことも大きな原因の一つだと考えています。各ハウスメーカー様も、リーマンショック以来の厳しい年だったという声を聞きました。しかし、そのような状況の中で

も、当社に仕事をお任せいただけるお客様がいるということは、大変ありがたいことと感じております。皆様のお力添えもあって、パナソニック様が主催しているコンテストでは、住設関連商品の販売実績が前年比136%まで数字を伸ばすことができました。引き続き当社を選んでいただけるよう、尽力してまいります。

組織力を高める

会社として、もともと掲げている「5つのサービス」は今後も行っていく方針ですが、手広くいろいろなことができるのは今や当たり前の時代であり、今後はむしろ「一点集中」の強みや魅力を、明確に打ち出したほうが良いのではないかと感じています。具体的に考

えているのは、「お客様からのお問い合わせには原則3時間以内に返答する」という、スピード感を重視したサービスです。しかし、当社の営業職は配送業務も兼任しているため、現状のままでは現実的ではないでしょう。まずは配送業務を分離し、営業職が営業の仕事に専念できる環境を整えなくてはなりません。2025年度から基盤を作り、5年後には「新たなサタケの強み」として掲げられる状態にすることが目標です。

また、会社全体の組織力を向上させるのも、2025年度から精力的に取り組んでいきたい部分です。評価制度を取り入れて3年目に入りますが、そろそろブラッシュアップの時期に差しかかっているのではないのでしょうか。実践することで発見した改良点に、着手しようと考えています。検討しているのは、新たに等級制度を取り入れ、それに連動するような形で評価制度を作り直すことと、12項目による分析と数値化によって導き出す個性診断の導入です。たとえば、上司と部下で感覚の乖離が大きすぎると、いくら熱心に指導や話し合いをしても捉え方が違うために平行線のまま本来の解決が望めません。一人ひとりの個性を分析し、データ化することで、よりスムーズに相互理解をしやすくなるのではないのでしょうか。また、一方的な思い込みによる見方も軽減できます。今後は社歴とスキルと個性の3点から、人事配置を行っていくことを理想とし目指します。

さらに、業務改善や地域貢献を目指す女性を中心とした部署の立ち上げも考えています。最初は本社からスタートし、最終的には各店からも意見を出しやすい環境を作り上げることが目標です。

「釣り方」がわかれば、一生食べていける

多くの企業様が掲げている「社員を大切に」という言葉について、私は入社してからずっと「真の意味」を考えてきました。給料やボーナスを上げるのは当然であり、本当の意味で「大切に」とはそのようなことではないのではないか。経験と思考を重ねた結果、今強く思うのは、「一人ひとりに生き抜く力を身につけてほしい」ということです。それは、解りやすい言葉で既に説いてくださっている「魚を与えるのではなく、魚の釣り方を教えよ」という老子の言葉を体現できるような教育を、組織レベルで行っていきたい。人を甘やかすのは簡単ですが、育てるためには大きな労力を費やさなくてはなりません。それでも、そこに全力で向き合えるような会社を目指していきたいと考えています。

これまで順調に業績を伸ばしつつあったため、2024年度は急に足踏み状態となり、個人的には悔しさを噛みしめた1年でもありました。2025年度の施策は昨年いろいろと練っているため、検討を重ねながら一つひとつチャレンジしていきたいと考えています。全社一丸となってより良い会社を目指すべく、今年度もどうぞよろしく願いいたします。



リーダーカレッジ 研修レポート

最終発表を終えて

東京店 係長

Kさん



1年を通して12回、マネジメント力の向上を目的として実施されたリーダーカレッジ研修。2025年2月に、その集大成である最終の発表会が開催されました。今回は、全体発表者として見事選出されたKさんに、そこに至るまでの道のりや、伝えたい想いを語っていただきます。

成果発表までの準備

研修や関連図書から得た学びを集約

年明けくらいから通勤時間を利用して、今までの研修で印象に残っているエピソードや気づいたことなどを携帯のメモに記録し、少しずつネタ作りを始めました。その後、講義で使用していたテキストを復習し、効果的なワードをピックアップ。発表内容と紐づけ、文章化していきました。

また、より多くの知識を身につけるため、マネジメントに関する本を10冊以上読み込み、そこから得た学びも盛り込んでいきました。発表の約1週間前、ついに資料が完成。上長に発表を聞いていただきアドバイスをいただいた後は、当日に向けて練習あるのみ。半分以上は資料を見ずに話すことができるよう、準備をしていました。大変な作業でしたが、毎日、日報に加え日誌を書くことを徹底し、**目標達成のために自分の行動を決めるルーティーン**を作ること、**頭が整理された**と感じています。

発表の際に気をつけていたこと

意識した3つのポイント

- ① 視線をジグザグにして話すこと
- ② 「1つ目は……2つ目は……」と話す際、指を使ってジェスチャーをすること
- ③ 早口にならないよう、時間を意識しつつ、聞き取りやすいペースで話すこと

この3つのポイントを頭に入れ、聞き手の立場になり、一方的に伝える発表にならないよう意識していました。

自分の想いを最も表現できたところ

「今までの経験から想像力を働かせ、仮説を立て、熱力で解決の糸口を探していけるように育てることが愛情であり、後々大きな成長や成果を生み出す」

この部分が、今回の発表で私が一番伝えたかった想いです。組織や個人の成長を永続的に発展させるためには、個々の社員のやる気が重要だと思っています。もちろん、指導力を向上させるという責任もありますし、それは必要なことです。しかし、まずは個々が力を発揮できるよう、周りがサポートしていく環境が大切なのではないでしょうか。

今回の発表の後、「参考になったため、同じやり方を取り入れたいと思います!」「会社と一緒に働くメンバーへの愛を感じました!」と声をかけてくださる方々がいました。想いが伝わり、このような反響をいただくことができ、大変嬉しく感じています。

佐竹専務より

今回も「リーダーカレッジ」では初の快挙となりました。こういったプレゼンに慣れている猛者達が多く所属している会社を抑え、当社「サタケ」の名前を選別者の中に堂々と参入していただけました。研修以前は、リーダーということにあまり高くはない意識だったこと、葛藤や反省等をリアルに話していただき、学んだことで目指す形への覚悟が定まったような印象の発表でした。与えられた学びだけでなく、自ら進んで知識を深めていったこと。発表のためにかけた多くの練習量と時間等、「向き合い方」が成果を出す人の「行動の仕方」だったと感じています。

各グループ内の推薦票トップの人が選別されますが、推薦理由の中に「他の会社の皆さんもよく聞いて学んでほしい」と熱量を込めたものがあったのが印象的でした。部下から好かれることがリーダーではありません。チームを成長させ、より良い成果を出し続けることが仕事です。部下から疎まれることは当たり前です。ただ、単純に嫌われても良いという訳でもありません。人を惹き付けられなければ、いずれは誰も付いて来なくなってしまいます。とても難しいことですが、今回その片鱗が少し見えたのかもかもしれません。現実残酷であり、理想は遠く感じることも多いです。しかし、理想に向かない現実をもっと残酷なことです。一緒に「諦めず」頑張りましょう!

Family Photo

趣味編



戦艦三笠



零戦

このような模型作品は今までに
50~60 作品ほど
製作してこられたとのこと。
細やかな塗装も素晴らしく、
撮影用の照明も導入するなど、
写真撮影にもこだわりを
感じられる3枚です！



スバル BRZ

Vol.13 はファミリーフォト
趣味編をお届けします！

今回は管理部 Sさんから
趣味の模型作品の写真を
ご提供いただきました！

～ペット・趣味の写真随時募集中～

あなたのお気に入りの写真を掲載させてください！
大切なペットの写真、旅行先の景色写真、
趣味に関する写真などお気軽にご応募ください。
メール・ラインワークスにて 管理部 高須まで

Tickle (ティックル) Vol.13
発行元 株式会社サタケ
発行日 2025年3月