

# TICKLE

ティックル | 発行 2024.3.29

VOL.  
2

## 新規開拓の コツに迫る

東京店 課長

T・N

Contents

巻頭インタビュー 専務取締役 佐竹晋一  
社員評価の新時代  
目指せ！新規開拓マスター  
サタケスナップ～お花見編～

# TICKLE

## 目次



**P.3~4...** 巻頭インタビュー  
専務取締役 佐竹 晋一

**P.5...** ポテンシャルを引き出す!  
社員評価の新時代

**P.6...** 目指せ! 新規開拓マスター!  
~飛び込み営業のコツ~  
東京店 T・N 課長インタビュー

**P.7...** サタケスナップ!  
~お花見編~  
K・Hさん  
Y・Yさん  
S・Aさん

**P.8...** Family Photo  
ぐうちゃん  
はなちゃん  
まりんちゃん

## 卷頭 インタビュー



さ た け し ん い ち  
専務取締役 佐竹 晋一

専務取締役を務める佐竹晋一さんは、新卒で株式会社サタケに入社後、営業スキルを向上させるためにさまざまな経験を積んできました。現在は、評価制度を一新させ、サタケを新たなステージへと引き上げている最中です。佐竹専務取締役が進める改革への思いに迫ります。

### 学生時代はどのようなことに熱中していましたか。

高校のときは、バレーボール部に所属していました。それほど身長は高くないので、ポジションはセッター。アタッカーにトスでボールを受け渡す役でした。

セッターはとにかく走ります。レシーブされたボールがどれほどコートの外に飛んでいっても、仲間の思いが託されている以上、ボールに追いつき、アタッカーに届けなければなりません。プレッシャーも相当なものでした。一方で、フェイントを入れるのが得意で、強くボールを叩こうと見せかけ、相手ブロックの隙間に軽く落としてポイントを取るのが好きでした。作戦通りにいくのが楽

しく、セッターでの緊張をここで緩和していたように思います。

当時は「部活中は水を飲むな」というような理不尽がまかり通る時代。しかし、それで本当に飲まなければ脱水症状を起こしてしまいます。先輩たちの厳しい目をかいくぐって、いかに素早く給水するかに全力を注いでいました。ある意味、その過程で得た創意工夫や、柔軟さというの、社会人人生にも通じるところがあるかもしれません。

### 入社後、とくに思い出に残っている出来事をお聞かせください。

私が入社した頃は内装だけではなく、水回りを含めた住宅設備の販売強化が始まった時期もありました。先輩たちを超えるには、得意商材の経験の差を埋めなければなりません。それには、既存商材ではなく、新規の水回り商材で勝負に出ようと考えたのです。私の読みは当たり、営業所内で水回り商材はトップの成績でした。営業に出て1~2年は、非常に順調でした。



しかし、3年目のある日、飲食店現場を受注した仕事で、大きなトラブルが起きます。案件は、1脚の椅子生地の張り替えでした。すでに生産元では廃盤だったため、店内の他の椅子と同じような色調の生地で代用することに。しかし、できあがったものを見ると、あまりにも隣の椅子の色と馴染まなかったのです。当然お客様は激怒しました。飲食店からは損害金を椅子が出来る経過日数毎に増やし、直接請求するという事態になります。その後、メーカーに現調して貰いもう一度作り直したもの、並べるとまたしても色味が違うのです。損害金問題が大きくなり、最終的には社長から指示が出てしまった事で上司に引き継いでもらい、多くの方にご迷惑をお掛けしながらどうにか収めていただきました。

実は、二度ともお客様の事前確認はいただいていたのです。それでも、できあがってみると認識の相違が生じたため、恐らく、お客様ご自身も忙しく、しっかりとご確認いただけていなかったのかもしれません。当時は社内の体制も今とは違い、こうしたトラブルの対処法もわかりませんでした。本来ならばお客様の判断だけを頼りにするのではなく、総合的に考えるべきだったのです。私の油断と甘さと過信が招いてしまったトラブルでした。クライアントの状況や考え方を理解し、事前に事態を予測して動くことが大事だと学んだ出来事でした。

### 専務取締役として、改革にかける 思いはどのようなものでしょうか。

サタケの良いところも悪いところも、たくさん見てきました。そのなかでも、やはり人材育成に

最も注力していくべきだと考えています。現在の事業におけるプロフェッショナルを育てるのももちろん、社会人として、そして人間としての成長も促していくなければなりません。近年様々な研修を増やしていますが、人材育成とは研修のみを指す事ではありません。人は仕事内容によって学習内容が決まってしまいます。ベテランが若手たちの成長をサポートし、その結果と共に喜ぶことができる風土づくりをしていきたいと思っています。

### そのためにも、今後取り組むべきこと や展望を教えてください。

今、サタケにもっと必要なのは、戦略による資源適合です。ここでいう資源というのは、お金だけではなく技術の蓄積や能力の蓄積等です。ビジネスシステムによって蓄積されたこれらが、どう別の戦略で適合し成果へと結びつけているのか。1つの成果を出す際に生まれる蓄積を、別の成果を出す為の資源にする訳です。結局1歩目はそれらを適切に教育に生かし、次世代の育成にあてていかなければなりません。

成果を出している人たちの声に耳を傾け、そのノウハウを学ぶのは非常に重要なことです。もしくは、まだ実績が足りていなくても情熱を持つ人が発する意見ならば、有益でしょう。こうした人たちの意見は、どんどん取り入れていくべきです。立場が強いのか成果が強いのか、立場が弱いのか成果が弱いのか。間違えてはいけません。仲間の良いところを認め、吸収していく。そういう切磋琢磨しながら高みを目指せる組織にしていきたいと思います。

努力する仲間を  
しっかりと評価したいという思いで、評  
価制度を一新し、組織の改革を進めてきた佐竹専務取締役。  
誰もが輝き、成長で  
きる会社を目指し、  
これからも挑戦は緩  
む事なく続けます。



# ポテンシャルを引き出す！ 社員評価の新時代

新たに設定した評価制度では、職種や役職ごとに区分された「定量目標」、全社員共通および職種・役職別の「定性目標」が掲げられています。今回は、このように細かな評価制度を設定した経緯とともに、社員の皆さんに心得てほしいポイントをお伝えします。

評価制度を一新した経緯

## 2つの課題の解消を目指す

以前から「評価制度そのものがない」「給与体系・賞与が時代とミスマッチ」という課題がありました。前者は特定の人によって不透明な評価軸で、その人の働きぶりを判断してしまう危険がありました。修正する試みで先人により服装の乱れ等、定性的な内容にて各店長にも評価の義務が出来ました。ただ、無難な横並びとなってしまい評価の難しさを知る事になります。後者は入社時の社会情勢の影響も大きく引きずりながら、年功序列型の誰も置き去りにしない、弱者に優しい社会主義のような形態でした。それは働く全ての人を守りたかったからです。ただ、人には習性があり、自我があります。予め弱さを持たされて生まれ、成長するのが人です。自らの弱さに「抗う」には、学習し自らを成長させる事だけです。自分が成長を実感した時、一回り大きな存在へと変わっています。「弱いから力が無い」ではないのです。

当然、会社では充分な収益が得られない為に、全ての人が満足出来るような還元は出来ませんでした。つまり、頑張った人からすればやりがいに欠ける状況でした。そこで先人達の想いも感じながら「成果を適正に評価する制度を確立し、併せて給与体系・賞与も連動したものに見直すべき」と判断しました。

### 職務の適正評価・ 給与体系見直し・売り上げ向上の 好循環を狙う

2つの課題解消は「売り上げ向上」にもつながります。以前コロナ禍で日本全国の景気が悪化した際、「結果を追求するのではなく、何を行ったのか、そのプロセスを重視しよう」と試みました。ここで評価制度に対する手ごたえを感じ、2021年、本格的に踏み込むことに。ステップアップするよう3年先までの売り上げ目標も設定したうえで、働きぶりを適正に評価し、成果を給与や賞与に還元。そのためにはそれなりの売り上げを確保する必要があるので、目標を目指して努力。努力して成果があがれば、売り上げがアップし、より多くの還元が。この好循環を期待しています。



専務取締役

さたけ しんいち

佐竹 晋一さん

必見！

注力すべき目標項目

### 「ノウハウ・知識の共有/教育」「他者目線」

数字には表しにくい定性的な部分も非常に重視すべきと考えます。そこで全社員共通の「定性目標」の2項目をもっと大事にしてほしいと思います。年2回の評価面談時に仕事ぶりを振り返るとき、査定をする上司が、2項目をしっかりと守れていると判断できるよう、日々忘れず大切にしてください。

また、評価制度を各自の課題解決のツールにしてほしいとも思っています。自分自身で日々、目標項目を満たしたか確認するためのもの、店長は「Aさんは今回、この項目が良かったですね。一方、この項目が課題なので、今後この方法を試してみましょう」というように課題解決に導くためのツールとして、ぜひ活用してください。

### 皆さんへメッセージ

働く環境の改善で皆さんのが幸せをより多く感じられるようにしたいとの思いから評価制度を一新しました。

役職者の皆さん、日々、責任をもってしっかりとメンバーの働きぶりを評価してください。

部下の皆さん、評価に値すると思うことはどんどんアピールしてください。今後の皆さんの動きに期待しています！



# 新規開拓マスター!

## 飛び込み営業のコツ

新しいお客様との取り引きは、企業にとっての宿命課題。そのための手法の1つが「飛び込み営業」なのですが、ネガティブなイメージがつきもの。しかし、その不安をN野さんが払拭してくれました！事前の準備からその先に待つ醍醐味まで、一連の流れを追ってみましょう！



東京店 課長  
T・Nさん

### 事前的心構え

セールスではなく  
リサーチに行く！

「断られたり叱責されたりするのが怖い」と思っている方も多いのではないでしょうか。実は、私自身も怖さを感じるときはあります。しかし、飛び込みなど断られて当たり前。売り込みに行くのではなく、「市場調査を行う」という意識で臨んでみてください。売れなかたとしても、ニーズが絞れればそれも収穫の1つ。2回目の訪問では違う方が出てきて、そこで話が弾んで契約というケースもゼロではありません！



### 飛び込み営業で準備すべきこと

HP情報をインプットし、  
商談イメージを掴んでおく

何よりも大切なのは、お客様についてある程度知っておくことです。つまり、お客様のHPチェックは必要不可欠。HPには企業方針や理念などに加え、事業内容も掲載されています。「このお客様が得意な工事はなんだろう？」という疑問に対する答えが載っているはずです。得意分野がわかれれば、ニーズが想定可能。予想ニーズに関連する商品を用意し、訪問へと向かいましょう。

しかし、もちろんニーズが違うことも大いにあります。そのため、プランを3つほど用意しておくことも重要です！



### Nさんが意識していること

#### ① ピンポイントなニーズを引き出す

売りたい商品の説明を行った際、「そっちじゃなくてこっちで困っている」という反応が返ってくることがあります。実はそのリアクションも、取り引きが始まるきっかけの1つ。そこからニーズをさらに絞り、話を広げていくようにしています。

#### ② 再訪の流れをつくる

初回で提案が刺さらなかったとしても、「次はご要望に沿うものをお持ちします」と、宿題を持ち帰るようにしています。接点を繋ぎとめることが大切です！

#### ③ 取り引き後の商談進行までイメージしておく

決裁権を持つ役職者だけではなく、その部下にあたる担当者ともコミュニケーションを取っています。なぜかというと、実際に取り引きを始めてからの流れがスムーズになるからです。また、担当者側から、「上司に話をあげておきます」と言ってくれることもあります。

### 飛び込み営業に挑戦したい方へ伝えたいこと

#### 「自分がつくったお客様」は仕事を楽しくしてくれる

飛び込みなので失敗しても大丈夫です！その積み重ねが成長へと繋がるため、今の実力を試す絶好の機会と捉えてみてはいかがでしょうか。

また、自分が獲得したお客様への愛着は格別です！「この人のために！」と心から思えるはず。自然とやる気が出て、仕事が面白くなってきます。ぜひチャレンジしてみてください！

# サタケスナップ! お花見編

春といえばお花見! 今回は3名の方に自慢のお花見スナップを紹介していただきました!

## スナップポイント 『大宮公園』

大宮公園に散歩がてらお花見に行ってきました! 約1000本のソメイヨシノが咲き乱れ、休日は大変混雑します。屋台もるので手ぶらで行っても楽しめます。夜桜も素敵ですが、やはり昼間からのピールに桜が最高ですね。今年も楽しみです。

本社 管理部 総務課

K・Hさん



## スナップポイント 『牛久』



茨城のゴルフ場へ出向いた際に出会った桜です。ゴルフをしながら良い目の保養ができました。追加の写真は、築地の割烹料理屋 竹若さんで撮った写真です。割烹の味も大変美味しく感じられました。

本社 管理部 総務課 参事

Y・Yさん



## スナップポイント 『秋葉原』

仕事中に昭和通りを歩いていたら桜が満開できれいだったので、思わず撮りました。

本社 管理部  
業務課 主任

S・Aさん



# FAMILY PHOTO

株式会社サタケで働く皆さんの大切な家族を紹介します。



GWU



～写真隨時募集中～



あなたの大切な家族の写真を掲載しませんか？  
今現在の写真でも、思い出の写真でも、  
人でも、動物でも、大切な家族なら何でもOKです。  
管理部 高須までメール・ラインワークスにてご応募くださいませ！

Tickle Vol.2  
発行元 株式会社サタケ  
発行日 2024年3月