



MK STYLE

栗原医療器械店 人材像コミュニケーションマガジン

部拠点長の仕事を語る。

～会社を発展させるため、組織作りに注力する～



部拠点長 × MK STYLE

2030年に業界No.1になることを長期目標に掲げる栗原医療器械店。その目標を達成するために重要な仕事を担うのが部拠点長です。

部拠点長は現場を直接指揮(+オペレーション)するだけでなく、担当部署をより働きやすい環境に整備し、組織を活性化し、

会社の成長につなげるべく戦略を立て、マネジメントをする責務も担っています。今期の社長方針でも「強い部拠点長」と示されています。

今回は、首都圏販売支社の城南支店で支店長を務める長竹大輔さん、販売推進本部のSPD推進部で部長を務める五十嵐康典さん、北関東販売支社の土浦支店で支店長を務める関澤雄太さんにご登場いただき、部拠点長の業務やMK STYLEについて語っていただきました。

——この会社に入社した理由を教えてください。

関澤 前職が専職人で、まったくの異業種でしたが、看護師だった母から「栗原医療器械店さんの営業マンと話しているといつも楽しくて、仕事も誠実でしっかりしていて、だからまたその人に仕事をお願いしたくなるんだよね」という話を聞いて、自分もそんな営業マンになりたい!を思ったことがきっかけでした。元々地域に貢献したいという思いもあって、地域医療への貢献を掲げる当社に惹かれ入社しました。

長竹 私も中途入社で、金融業界から転職しました。そのきっかけとなったのは2007年から始まったサブプライム問題で、当時勤めていた証券会社が吸収合併され消滅することになり、娘が生まれたばかりでもあったので、妻とも話し合い景気に左右されない安定した企業に転職しようと考えていました。その時は、当社が協和医科器械と経営統合した年で、たまたま募集要項を目にしたのですが、医療業界で安心して長期的に働いていけると思い応募しました。

五十嵐 私はお二人と違って、千葉の大学を卒業後に新卒で入社しました。就職活動で医療業界を選んでいた理由は、高齢化など世の中に変化がある中で、将来的に安定した業界で、誰かに必要とされる仕事に就きたいと思ったからです。私は前橋出身の末っ子長男なので、群馬に戻りたいという思いがあり、群馬で医療業界の企業を探した時に、真っ先に目に留まったのがここだったんです。

北関東販売支社
土浦支店 支店長

関澤 雄太 さん



首都圏販売支社
城南支店 支店長

長竹 大輔 さん



販売推進本部
SPD推進部 部長

五十嵐 康典 さん



経営的な視点で考え、会社をより良くしたい

——現在の仕事を教えてください。

長竹 私は、城南支店の責任者として、大規模病院や急性期病院、クリニックなどさまざまな得意先に対し、どういった情報提供ができるかを考えながら仕事をしています。私たちの商圏は、商社以外にも製造販売メーカーが直接、病院と取引するような激戦区です。その中で私たちが勝ち残っていくためには、社内でも切磋琢磨しなければいけませんし、同業他社に対しても闘争心を持って行動していかなければなりません。私は元々営業職だったので、部下と営業先に同行し、その日にあったことを部下と共感し、成功や失敗の事例をまじえながらアドバイスをすることを心がけています。

五十嵐 私が所属しているのが、医療機関に対し物流管理の契約を取るSPD推進部です。部拠点長になる前は、SPDの契約を結んだ病院の中で日々の業務を行っていたのですが、今は契約を取る側になりました。まだこの部署に来て3カ月ですが、お客様のところを回って、「この困りごとを解消するには、弊社のこのシステムを導入してはいかがでしょうか」という売り込みをしています。

関澤 私は、北関東販売支社の土浦支店で責任者をしています。私にとって責任者のイメージは“将軍”です。土浦支店という1つの会社を当社から任されているんだという気持ちで支店の経営に向かい合い取り組んでおります。また、支店長として「今こそ、レガシー（土浦伝統）を受け継ぎながらも新しい風（取組）を土浦支店に吹かせる時だ!!」と強く決意しており、実行していきたいと思っています。

——部拠点長を志望した理由は？

五十嵐 実は「上に立つ人間」という感覚を持っていなかったのが受験を見送ってんです。それで、一度は経験してみようと思い好奇心から試験を受けたんですが、見事に落ちました（笑）。その時に一緒に受験した仲間や後輩が試験に受かって、新しい環境の中で楽しみ、経営的な視点で話しているのを見て、せっかく「楽しい」と彼らが言っているステージに進まないのはもったいないなと思い、再度挑戦したんです。あまりカッコいい理由ではないですが。

長竹 私の場合は、会社をもっともっと良くしたいと思ったからです。城南支店では慢性的に人が少なく、「どうしたら上手く業務が回るのだろうか」といつも考えながら仕事をしていました。職場環境を良くするためには、「今、こういう状態なんだ」と会社に伝えなくてはなりません。それには自分が現状よりも上のポジションに行かなくてはできないことだと強く感じたのが目指すきっかけになりました。

関澤 上司の方々は私にとってはキラキラした目指したい憧れの存在です。私が自負しているのは、愛社精神は誰よりも強く負けないという事。試験のプレゼンでは、「真・愛社精神」というワードで発表しました。今、自分がこの立場にいるのは、異業種から転職して何も分からない時に、手取り足取り教えてください、さまざまな経験を積ませてくださった先輩方のおかげです。先輩方や会社に恩返しをしながら、新たな力を発揮していくために部拠点長を志望しました。

CHAPTER
2

中長期的な視点で、仕事を考える

——部拠点長になって、仕事への考え方に変化はありましたか？

長竹 今の立場になって、支店や会社の業績、販売管理費、電気代、社員の残業代などの経費を考え、いかに経費を抑えるかに取り組むようになりました。業務を中長期的な視点で見ようになり、会社のMK STEP2025とVISION 2030に対して、まずは自分がその内容を理解して社員に落とし込み、一致団結して目標に向かうようになりました。

五十嵐 長竹さんが言った通り、私もこの立場になって中長期的な考え方をするようになりました。5年後、10年後の会社の姿を思い描いて最終ゴールを設定し、そこから逆算していくような考え方です。また、いい意味でプライドを捨てられて、いろんな意見に耳を傾け、その中で良いアイデアがあれば自然と取り入れられるようにもなりました。そしてもう一つは行動にも気をを使うようになりました。例えば、会議中にスマホを触っていれば、「あの人もやっているから、自分もやっていいよね」となると思うんです。

——確かに！ 部下は上司を見ているから、部下の手下となるような行動を心がけることは大切ですね。

関澤 私の場合、部拠点長になってから、個人ではなく組織として物事を考えるようになりました。今までは、「売上をガンガン上げるぞ！」という個人としての気持ちが高く、意見を発信する事を行ってきましたが現在は、個人として尽力することはもちろんの事ですが会議などで集めたさまざまな情報を、どの様に伝えたらメンバーが納得をして迅速に行動してもらえるか組織全体を意識しながら伝えるようにしています。



長竹 大輔 さん

長竹さんの週末。

休日は子どもたちの習い事と趣味であるランニングをすることが多いです。子どもたちも連れて近くの川沿いを5キロくらい走ったりしていますが、子どもたちは自転車を交互に乗って必死についてきます(笑)日頃の成果を試すためにも年に数回親子マラソンに参加して、子どもたちと一緒に楽しんでいます！



五十嵐 康典 さん

五十嵐さんの週末。

私は妻と休日が合えば、二人で出かけています。おいしいお店を探しに行ったり、時には山に登ってみたり、フラッと出かける「思いつき旅」でのんびり過ごすことが好きです。あとは身体を動かすことができる適度な運動として、ゴルフ練習やラウンドすることも休日の楽しみのひとつです。



関澤 雄太 さん

関澤さんの週末。

休日は子どもたちと海山川などに行って自然に触れながら遊ぶことが多いです。最近はキャンプが趣味になっています。準備は大変ですが子どもたちも汗をかきながら手伝ってくれます！ ※自然と触れ合うことで睡眠の質が改善されるそうです！疲れがとれない方、自然と触れ合い体を動かしてみたいかがでしょうか。



部下との信頼関係を大切にしたマネジメント

——部拠点長になってどのような組織作りをしているのですか？

五十嵐 以前の課長時代のほうが部下は多かったんですよ。多い時で部下が66人いて、社員や契約社員の方などさまざまな人たちが集まっていました。部下一人ひとりに寄り添うことを心がけていましたが、人数が多いと物理的に実現するのは無理で、そこをすごく悩んでいたんです。今は部下が4人。今度こそ皆に寄り添って、一人ひとりと話をしていきたいと思いました。皆、私よりもベテランで経験も知識も豊富だし、取引先からの信頼も厚い人たちです。正直、私が教えてもらうことが多いぐらいです。だからこそ、本来の業務以外のタイムロスになるようなところをなくし、彼らの仕事に対するモチベーションを上げたいと思っています。それに私の部署は、私を含め5人で弊社の商圏がところをすべて見ていかなければなりません。「今日は前橋、次の日は埼玉」とみんな日ごとに違う場所を飛び回るような仕事をしているので、皆の拠点がバラバラなんです。部内で会社の方向性を一つにするように心がけていますが、手を添えることしかやれていないのが正直なところなんです。彼らを導くのではなく、彼らに寄り添い、業務に専念できる環境を作るために自分に何ができるのかを考えてマネジメントをすることの方が大切なのではないかと思います。

関澤 ベテランの先輩方もたくさんいる支店で、管理職は上から何かを指示したり話をしたりすることではないんだなと感じています。「メンバーと同じ目線で、同じ気持ちでファイトしよう」を私の中で大切にしている、支店のメンバーにもその気持ちを伝えていきます。なぜなら、年齢や先輩、後輩といった垣根をなくし、みんなが同じ目線で同じ気持ちでファイトしていったほうが、より一体感が出て少しずつ組織として醸成されていき、業績にも良い影響が出ると感じています。

長竹 「寄り添う、導く」のは、言葉にするのは簡単なのですが、実はすごく難しいんです。部下が立てた目標に対し、私や会社が思う方向に軌道修正していくのは、その本人にとって正解なのか分からないですから。五十嵐さんや関澤さんが言ったように、導くというのはなかなか難しく、日々の業務の中で寄り添った方がいいんじゃないかと思うことがたくさんあります。寄り添うことと言えば、私は部下と営業先に同行することで、その日の業務について共感し、営業の成功や失敗を紹介するようにしています。例えば、部

下が置かれている状況を把握しないまま第三者の意見としてアドバイスしても部下の心には響かないですが、営業先に部下と同行し、「こういう言いの方が相手に伝わりやすいんじゃないのかな」と具体的にアドバイスをするほうが理解しやすいと思うんですね。そうすることで部下との信頼関係も徐々に築けていきますから。マネジメントをする上で、私は信頼関係をとても大事にしています。皆が互いを深く理解できるように支店会議ではプライベートな話をする場を設けています。「この前の恋愛の話だけど、進展はあったか」なんていう話が出たりするんです(笑)。

関澤 確かに、部下と信頼関係を築ければすごい力になるんですよ。私の部下は年上の人も多いので、最初は言葉を選んで話していたのですが、だんだんと敬語がなくなりました。これが部下との信頼関係を築けた証でした。部下も私も互いに仕事を頼みやすくなり、さらに業務がいい方向に回るようになっていったというのはありますね。



会社の発展の礎となる環境づくり

——仕事における将来の夢は何でしょう。

関澤 土浦支店には19歳の若手からベテランの大先輩もいて、メンバー全員の意見を理解してまとめられる様に奮闘していきたいです。メンバーの熱い気持ちや意見、要望を茨城県から発信する事に意味があると思っています。会社にどんどん発信していくことで「関澤が茨城県のマスコットキャラクターだね」と言ってもらえるくらいになりたいですね(笑)

五十嵐 もうマスコットキャラクターになっていますよ(笑)。

長竹 (笑)。私の将来の夢は、小さな目標かもしれませんが、支店のみんなが働きやすい環境を作ることです。みんなが何でも言えて、MK STYLE

にもあるように楽しみながら仕事ができる環境を作りたいんです。やっぱり人生の大半を仕事に占めますから、仕事が苦痛だと人生も楽しめないし、プライベートも楽しくないじゃないですか。だから職場環境をより良くしていきたいんです。

五十嵐 自分は今年39歳になるのですが、この先10年、20年と楽しく仕事ができるように、職場環境を良くするための役に立ちたいと思っています。自分が定年退職した後で、「ウチってこういう働きやすい環境になったけど、いつからこうなったんだろうね」と後輩たちの話題に出た時、「五十嵐というやつがいて、この制度ができたんだよ」と語られるようにしたいですね。自分で考えて実行したことが会社の礎になる。それを一つでも叶えられたらとてもうれしいですね。