

# 成長事例 鈴木電設株式会社様(営業構築プロジェクト)

お客様に喜ばれる仕事を通じて成長し  
夢ふくらむ会社を目指します。  
ご縁ある全ての人への感謝の心を育てます。

## 企業情報

- 代表取締役社長:鈴木 健太
- 所在地:熊本県熊本市南区城南長今吉野1295
- 事業:太陽光発電システム施工・販売・保守メンテナンス
- 社員数:23名
- 売上:5億円

## 当時の組織状態

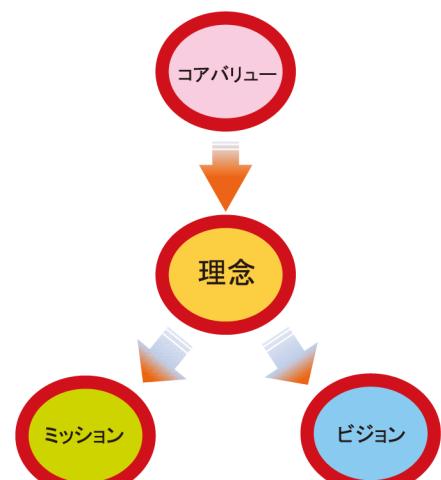
- ①営業メンバーが中途社員が中心で構成され、個人事業主の集まりになっていた。
- ②新人を育てた経験が少なく、育成に対してのスタンスが揃っていなかった。
- ③出来る営業マンは「感覚」でしか指導が出来ない状態だった。

## 導入サービス 《営業構築プロジェクト》

- 目的:  
新人の社員でも結果を出せるための仕組みづくり

- 期間:9ヶ月間

- 実施内容:
  - ・キーマンインタビュー
  - ・トッププレーヤーインタビュー
  - ・営業プロセスの再設計&スクリプト化
  - ・営業練習の仕組み化
  - ・適切なKPIの設定



# 【教える】から【育てる】へ

## 今はどんな子が入っても【育てられる】自信があります。

### —なぜ、営業構築プロジェクトを導入しようと思われましたか？

新卒採用を実施し、いざ新卒のメンバーが営業として合流する直前に、このままだと結局、個人のスキル頼りになる現状を変えられないと思ったことがきっかけでした。これまでの営業体制は中途社員で構成されており、メンバー同士の中は良いものの、個人事業主の集まりでした。個人としての営業ノルマがあれば、育てるよりも、自分の売上を上げることに一生懸命になってしまうのは当然だと思います。これまで新人が入っても「こいつは出来る」「こいつは出来ない」と結局、育つかどうかは、その新人の能力や素養に依存してしまっていて、会社として「育てる」ということは出来ていませんでした。新卒のメンバーが合流する直前でしたが、今しかないと思いました。コロナの影響でよりデジタルに移行する未来があったとしても、アナログで強くなければ、デジタルはツールでしかないとと思うので、それを使いこなせないと思いました。最強の営業組織を作るために即決でした。

### —営業構築プロジェクトが始まりどのような変化がありましたか？

プロジェクトのゴールをメンバー全員で決めたのですが、それは8ヶ月後には1年目が月平均で12件のアポイントが獲得できる状態にするというものでした。既存メンバーの営業力アップというよりも、標準化に重きを置いて進めたいと思っていました。また、私自身もアポイントを獲得することそのものの難易度は高いと思っていたし、それなりに時間を要すると思っていました。しかし、実際は嬉しい誤算でしたが、プロジェクトを開始して2ヶ月も経たないうちに、合流したばかりの新人2人がどちらもすぐにアポイントを獲得してくれました。しかも契約まで進んで、想定以上の結果を出してくれました。びっくりしました(笑)

### —最も重要な変化はなんだと思いますか？

今思えば、「教える」はやっていたと思いますが、ただそれは「育てる」ではなかったのだと思います。「教える」はルールややり方などをあくまでも口頭で教えたり、やってみせることだと思うのですが、「育てる」というのは、例えば1件の契約においてもそのプロセスで失敗すると分かっていても、あえてミスをさせたり、自分で気づかせる中でスキルだけではない人間性などを含めて育んでいくことだと思います。「教える」だけでは指導する側は傷付かないし、面倒もないと思います。でも「育てる」だと、実は育てる側の方が心が鍛えられたり、成長すると思います。まさに子育てと一緒にですよね。育てる側が【親】になれるか。子どもの成長って見守ったり、時には突き放したり、親側の勇気が必要だと思います。教えるだけで勝手に育てる子はよっぽど、センスや素養が良く、かつマインドが高い子だと思います。そんな子なかなかいないですよね。この営業構築プロジェクトを通じて、構築できたのは、【育てる】という強い気持ちと実際に共にトライ&エラーを通じての【関わり】が増えたことだと思います。

また、取り組みを自分たちで考えて実行するというプロセスが良いのだと思います。分かりやすい変化は【タレ】です。今はタレの中で本日の行動予定や改善点、また明日の目標といったことを共有し合い、実際にスプレッドシートなどで行動量を記録するといった取り組みも行われています。そういった場の参加率がかなり高いです。しかも営業ではないメンバーも自主的に参加をして、みんなで1年目に結果を出されるんだという関わりが生まれています。

都度の成果共有という意味ではLINEで情報共有をしていますが、それがとても活発になりました。これまで新人を教える人が、育成の業務を押し付けられているという感覚やプレッシャーが強かったと思いますが、【みんなで育てる】になったので、上司同士の相談も増えましたし、より早く新人を即戦力にするにはというところが見えてきた感覚もあります。

プロジェクトの中で作成している育成をするためのチェック表や育成計画といったものもより目線が合いやすくなり、「あいつはダメだ！」ではなく、「行動」に目が向くようになりました。

### —悩まれている経営者の皆さんに一言！

絶対に早くやった方がいいですよ！教えられる人が増えて組織は強くなりません。育てられる人をいかに増やすかが大事だと思います。また、コロナの影響でよりデジタルに移行する未来があったとしても、アナログで強くなければ、デジタルはツールでしかないと思うので、それを使いこなせないと思います。早く最強の営業組織を作ることに着手しましょう！

### 担当コンサルタント(濱川)より

プロジェクト2ヶ月目で期待する結果以上の結果が出たのは、本当にうれしいです。元々の所属組織への貢献意欲の高さや、新人のお2人への愛情などがあってこそその結果だと思います。これからもより期待以上の結果を出せるようにサポートしていきます！

