

SOLID

COMPANY PROFILE

成長を追い風に、  
可能性を拡張する  
プロフェッショナル



SOLID

# 増島さんの 仕事のヒケツ

エネルギーソリューション事業部

ますじま あきら

増島 彬さん



フォークリフトのバッテリーの延命装置販売の営業活動を行う、増島さん。多様な企業と関わる中で、どのようにして成約につなげているのでしょうか。増島さんの、日頃の取り組みや成長の秘訣に迫ります。

## 工夫していることや心がけていること

### 相手の立場に応じた営業展開

常に心がけていることは、お客様の視点をもった営業活動です。私が取り組んでいる業務は、さまざまな企業の規模や、立場にあるお客様を担当させていただく仕事です。役割によって、抱えておられる課題や重視していることが異なるため、適切な方法で提案することが大切だと考えています。中小企業などは、オーナー様とお話することも多いのですが、企業の規模が大きくなるほど、関わる人物も増え、求められる価値観も多様化します。その際に、大切になってくるのは、相手のニーズを汲み取り、訴求内容を柔軟に対応させることです。関わる人の層に合わせた提案が成約につながったとき、達成感を覚えました。

## これまでの仕事で成長を実感したエピソード

### 従来の営業方法からの脱却

マニュアル的な営業では、お客様に響かないと気づいたことです。入社して1～2年目は、中小企業への営業活動をメインに取り組んでいました。経験を重ねるにつれ、取引先の企業規模も拡大。当時の課題は、窓口の担当者には当社製品の良さを理解いただけても、お客様の社内プレゼンテーションで決裁権のある上席者へうまく説明できず、成約に至らないケースが多くありました。そこで課題を社内内で共有し、メンバーと協力して「誰が読んでもわかりやすい資料」を作成。その結果、成約につながる案件が増え、大きな成長を実感しました。



## 増島さんが思う、自分の強み

### 過去に身につけてきた場数と経験則

後輩のトラブル対処をサポートできる点です。当社製品がお客様の期待する効果を下回ってしまった際に、「思っていた効果が得られない」とネガティブなコメントをいただくことがあります。その際、なぜうまくいかなかったのかを正確に把握し検証した上で、お客様が納得できる形で説明することが重要です。現場に行っている回数など、これまでの経験が蓄積された状態で、お客様とコミュニケーションできるところが、私の強みだと思っています。



## 今後さらに挑戦したいこと

### 初回導入の台数アップ

最初の導入時から、まとまった台数を成約いただける案件を増やすことです。「まずは数台から」とお話し感覚で実証を始める案件が多いのですが、売り上げアップには、多くの台数を導入いただく必要があります。現状は支払い方法が製品の買い切りしか行っていないため、平準化を目指して、サブスクリプションなど月額費用で利用できるプランも検討しています。

# ベテラン社員がズバリ解決!

# 若手社員のお悩み相談室

効果的な市場調査や人材採用について、さまざまな迷いや思いがあるという若手社員の伊藤峻さん。悩める伊藤さんに手を差し伸べるべく、先輩社員の増島さんがご自身のメソッドや考えを共有してくれました!



相談者

エナジーソリューション事業部

いとう しゅん  
伊藤 峻さん

お悩みに  
答えてくれたのは

エナジーソリューション事業部

ますじま あきら  
増島 彬さん



伊藤さんのお悩み①『市場ニーズの集約方法が知りたい!』

サービス設計に必要な情報が不足しています。市場ニーズを的確に把握し、魅力的な提案に反映するため、どのような調査を行えば良いのでしょうか?

ネット情報と生の声で挟み撃ち!

私の場合、競合製品や業界トレンドの情報収集はインターネットを活用。競合製品と当社サービスとの違いを探し、独自に差別化できる部分はないか思案しています。また「お客様の意見を吸い上げる」ことも重要。製品購入にあたり障壁となっていること、こちらの提案に対する懸念点などは、実際にヒアリングしなければ明らかになりません。お客様と対話を重ねながら、サービス設計をブラッシュアップしていくイメージです。

私は  
こうします!



伊藤さんのお悩み②『今後の人材育成や新卒採用について知りたい!』

離職率低下の施策を教えてください。また、当社とマッチする人物に入社してもらうために効果的なアプローチはありますか?

自社採用ページでマッチ度の高い人材を呼び込む!

メンター制度を導入し、精神的サポートを強化したいと考えています。また、入社後の齟齬を減らすために自社の採用ページを作成し、ターゲット像を明確にして採用活動を行う予定です。企業サイトを訪れ直接応募してくる人材は、自然とマッチ度も高まるでしょう。さらに現行のSNS発信を強化するなどして、プッシュ型採用へシフトしていく考えです。

私は  
こうします!



# 2年目社員の成長記録

2024年に入社した新入社員が、さまざまな経験を経て2年目を迎えました。今回は、この1年間の仕事を振り返り、学びや成長についてお話を伺います！



エナジーソリューション事業部

そね みのり  
曾根 美乃理さん

入社してから一番の変化

## 1人で抱え込まず、相談しながら進める

仕事に対する意識の部分が大きく変化したと思います。入社当時は自分が頑張らなければいけないと焦っていましたが、今は1人で抱え込まないようにしました。むしろ1人ですべてを行おうとせずに、先輩の協力や他の人の意見を取り入れることで、会社としてより良い結果につながることを知りました。きっかけは、初めてプレゼンテーションを任されたときです。その際、お客様も当社も納得できるWin-Winの状態を目指して、商談を進めるように先輩からアドバイスを受けました。最終的に成約までつなげることができ、それ以来、自分一人で仕事をしているのではないということを意識するようになりました。

苦勞を乗り越えたエピソード

## 大きな学びを得た初めてのプレゼンテーション経験

初めて商談を任されたときのことが一番記憶に残っています。商品を導入していただくためには、当社のサービスをしっかりと理解してもらい、お客様と当社双方が納得できる形にする必要がありました。しかし、どのように進めればよいか悩んでいました。そこで、より効果的な説明ができるよう、先輩社員や社長を交えてロールプレイングを実施。その際に指摘されたのは、私のプレゼンテーションでは資料の説明に終始し、その本質的な意味が伝わっていないということ。説明を省略したり簡潔にしすぎたりしたことで、お客様に十分に伝わっていなかったのです。その後、修正してプレゼンテーションに挑み、次の商談で成約に至りました。相談することの大切さを学ぶ大きな機会になりました。

去年の自分や新入社員へ伝えたいこと

## 周囲の方と相談しながら仕事に取り組む

入社したての自分に何か言えるのであれば、5~10分考えてもわからないことはすぐに先輩に聞くこと。そして事前に簡単な枠組みを作り、先輩の意見をもらうことを実践してください。全部自分で作ってしまって、その内容が間違った方向性であった場合、すべての作業が無駄になってしまうこともあります。また新人の方には、先輩とのコミュニケーションを積極的に取ることをおすすめします。業務でのやり取りはもちろん、それ以外の場でも会話をすることで新しい知識を得られたり、いろいろな考え方に触れられたり……。確実に成長につながるので、ぜひ実践してみてください！

成長を実感するスキルや習慣

## 仕事や課題に対し、目標を意識して取り組む

仕事に取り組む際に目標意識を持つことです。例えば、ある仕事に対して自分の知識不足や営業スキル不足を感じたら、その対策を考えます。私の場合はそれがロールプレイングでした。ただそれを漠然と行うだけでなく、目標を明確にイメージして取り組みます。そして、そこにたどり着くにはどのようなプロセスを踏めば良いかを意識します。現在の私のイメージしている目標は、フォークリフトやバッテリーの知識を身につけ、お客様に信頼していただける営業職。まだお客様先を訪問する機会は少ないのですが、今後はコミュニケーションスキルも高めていきたいと考えています。

