

人とクルマの、明日をつくる

AUTO LEASE × FUTURE



CONTENTS

4

PROJECT 1

業界団体と組み、地域の不動産会社を支える

8

PROJECT 2

顧客の想いをかたちに 業界初の「小型ボトルカー」

12

TALK SESSION 1

若手が成長する環境としてのMAL [総合職編]

14

TALK SESSION 2

若手が成長する環境としてのMAL [特定職編]

16

LEARNING & TRAINING

教育研修制度

18

VOICE

社員の声で見るMALの姿

19

CORPORATE DATA

会社概要

人とクルマの、明日をつくる

電気自動車や燃料電池自動車の普及、
AIやIoTがもたらした自動運転技術、
所有に代わるカーシェアリングの浸透……。

いま、自動車業界は大きく変わり始めています。
人とクルマのあり方は、新しいテクノロジーやサービスが広がっていくことで、
もっと便利で、安全で、経済的で、環境にやさしく変化していくはず。

これから先、人や企業の多様化するニーズに応えるため、
わたしたち自身も、リースという金融サービスの枠を超え、
課題を解決し、新しい価値を生み出す「オートソリューション」へと、
枠にとらわれないビジネスのかたちを目指しています。

もちろん変化に臨むことは、容易なことではありません。
それでも、未知に果敢に挑み、不安を乗り越え、進み続ける。
それがやがて、新たな可能性を切り拓くと信じているからです。

人とクルマの、明日をつくる。
あなたのチャレンジをお待ちしています。



半年が過ぎたころ。鯛谷に転機が訪れる。懸念にしてくださいだった大宮の不動産会社から「県内の不動産業界団体（以下、協会）にコンタクトを取ってみたい」とアドバイスを受けたのだ。2016年5月のことだった。

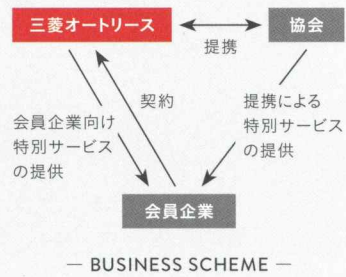
「その場で協会に連絡され、担当の渡邊様をご紹介いただきました。ただ……お恥ずかしい話ですが、当時は協会がどんな活動をされているか把握しておらず、ビジネスモデルを想像できないままヒアリングに伺うことになったんです」（鯛谷）

この協会は、県内の不動産会社・建設会社約5200社が加盟する公益社団法人だ。セミナーによる情報提供や法律相談など、宅地建物取引にまつわるサポートを事業の一つとしている。その中には、外部の企業と提携した会員企業向けサービスもあった。

「約40社と提携し、備品の共同購入や共済、福利厚生などのサービスを割安で提供しています。サービスの拡充を検討するなかで、オートリースはとても魅力的に映りました」（渡邊様）

会員企業の約9割は中小企業であり、従業員数10名未満の企業も少なくない。車両の新規購入は資金面で大きな負担となる上、メンテナンスや管理まで手が行き届かないのが現状だ。さらに、中小企業にはオートリースの存在がそもそも浸透していなかった。

「車両のサポートをらせていただ



ければ、物件を提案するなどといった本業に専念していただくことができません。スケールメリットを活かして価格を抑えることもできます。すぐに上司と相談し、ビジネススキームを組み立てました」（鯛谷）

着目したのは、協会が年6回発行する広報誌だ。協会と提携し、広報誌とともにチラシを配布することができれば、5200社の会員にオートリースの存在をPRできる。会員企業向けに特別価格でリースを提供し、成約後は協会に「紹介手数料」を支払うことにした。この提案を胸に、鯛谷は再び協会の門を叩く。

KEY PERSON



渡邊 将人

Masato Watanabe

PARTNER

県内不動産業界団体
総務課主任

総務課主任のミッションのひとつとして、会員企業向けサービスの拡充に努めていたところ、鯛谷からオートリースの提案を受けた。採用の決め手は鯛谷の「人柄」と語る。「清潔感があり第一印象がとてよく、若手ながら業界のことをよく考えていて、話し方もしっかりしている。仕事以外の話も気さくにでき、緊張もほぐれたのを覚えています。積極的に提案やアクションを起こしてくれるので、安心して任せることができまね」

役員20名の前に、全力のプレゼン

協会の事務局は、鯛谷の提案を聞き、慎重に検討を進めた。鯛谷に求められたのは、過去の実績の提示。提案したビジネススキームが本当に実現可能なのか、同様の成功事例から確かめたいと要望されたのだ。

鯛谷が社内関係部署に問い合わせると、不動産業では例がなかったものの、協同組合の会員企業向けに1000社規模でダイレクトメールを送った事例があった。鯛谷は当時の営業担当を訪ねて実績や反響をヒアリングし、提案をまとめあげた。

2016年7月。鯛谷は再び協会へ提案を実施。提案は認められ、事務局の審査を通過した。しかし、最終的な判断は理事会で行う必要があるという。次の理事会が開催されるのは12月。鯛谷はプレゼン資料を準備し、上司と予行演習を繰り返した。

理事会には不動産会社社長などを含む約20名が出席する。普段、人前で話すことに物怖じしない鯛谷だが、理事会でのプレゼンは「これまでの人生で一番緊張した」という。だが、練習の成果もあり、オートリースの仕組みやメリットを筋道立てて説明することができ、「理事たちの受けも良かったですね（渡邊様）と好印象を残すことができた。



鯛谷 亮 Ryo Taitani

2015年入社
東日本営業本部 さいたま支店 営業一課

入社後はさいたま支店に配属され、半年後には埼玉県内エリアを担当。2016年4月からは長野県全域まで担当エリアが広がり、トラック営業にも携わる。大切にしている言葉は、さいたま支店の訓示である「お客様第一・社員満足・感謝」。お客様と親密になるため、仕事以外の話も積極的にするよう心がけている。趣味は野球観戦。体を動かすことも好きで、会社ではバレー部に所属している。



悩みながらも続けた営業努力が、ついに芽を出す

2015年10月。鯛谷は初めての自分の担当エリアを受け持った。入社から半年間、さいたま支店で先輩から営業のいろはを教わってきた鯛谷。担当エリアを受け持つことは、独り立ちへの第一歩となる。

鯛谷が所属するさいたま支店は、埼玉県内だけでなく長野や新潟、群馬、栃木と営業エリアが広範囲にわたる。物流拠点が多く、トラックなどの運送車両の比率が高い。新規顧客開拓のため、さっそく地域の企業を中心に営業活動を始めた鯛谷であったが、なかなかすぐには成果に結びつかなかった。

それでも地道に関係構築を続け、

PROJECT 1
業界団体と組み、地域の不動産会社を支える

車の調達や管理の負担を減らして、地域の不動産会社を支えたい。
若手の挑戦はやがて、不動産業界団体との提携という新たな試みを実現した。

理事会から1週間後。無事に承認が下りたとの知らせを受け、鯛谷はホッと胸をなで下ろした。

人を巻き込むことを学ぶ

2017年1月。協会との正式な提携に向け、契約書作成などの手続きが進められた。だが、契約書の内容を固めるには多くの検討が必要であった。たとえば、協会の広報誌へのチラシ封入を依頼するには、通常の契約とは別に



「業務委託契約」を締結せねばならなかった。また、チラシの配布は社外への広報活動にあたるため、本社の経営企画部のチェックも必要となった。さらに契約書に盛り込む文言をめぐり、鯛谷は法務コンプライアンス部をはじめ各部署との折衝を行った。同時に、車両については会員企業向けに独自の仕様を定めた「基準車」を設けた。サプライマネジメント部や社外の自動車販売会社との話し合いを重ね、基準車の仕様を固めていく。協会には建設会社も加盟しているため、軽トラックやバンなどリースのラインナップに加えた。また、広報誌に封入するチラシも、デザインに気を配っている。リースに馴染みのない人にも目を留めてもらえるよう、仕組みやメリットをわかりやすく表現した。2017年4月よりチラシを配布し、反響を見てラインナップの入れ替えも行った。「社内の専門部署や、自動車販売会社、印刷会社など、自分が窓口となって社内外の連携を図りました。1つのビジネスをつくりあげるためには、こんなにも多くの人を巻き込む必要があるのだ」と実感しました。(鯛谷)

オートリースが叶える夢

こうして2017年6月。協会を介したオートリースが初めて成約し、8月に納車となった。鯛谷が初めて協会を訪れてから、1年余りが経過していた。

KEY PERSON



小川 真希

Maki Ogawa

PARTNER

2016年入社
東日本営業本部
さいたま支店 サポート課

契約書作成や与信調査といったバックエンドから、問い合わせ対応といったフロントエンドまで、鯛谷の営業活動をバックアップする存在。鯛谷に対する印象は、皆を引っ張るというより後ろから支えてくれるタイプの人だという。「雰囲気柔らかいのでとても話しやすく、悩み相談にも答えてくれるので、先輩と後輩の間の溝を埋めてくれる存在です。信頼して任せてくれるので、ミス無く正確に仕事をこなして、期待に応えたいと考えています」



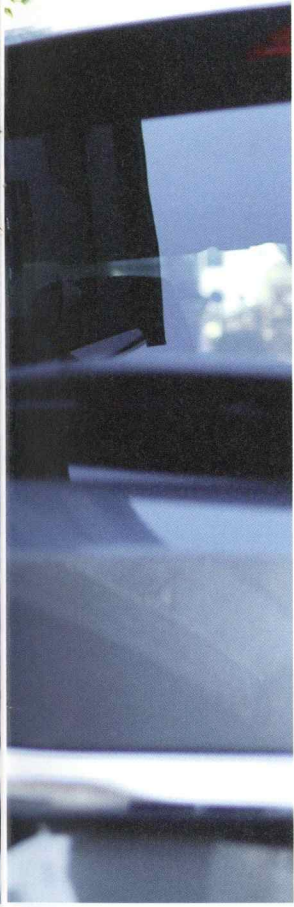
田中 淳一

Junichi Tanaka

CLIENT

K不動産
代表取締役

2016年10月に会社を設立。川越市を中心に、新築一戸建てや中古マンションなど売買物件を専門とする。当初はスタッフ1名で運営していたが、2017年12月に従業員を増やすことになり、物件見学の車両の調達を検討。協会のチラシを見て見積依頼のFAXを送る。「鯛谷さんはとても物腰が柔らかく、こちらの疑問に丁寧に答えてくださったのが好印象でした。リース以外に自動車保険を提案していただいたのも助かりましたね」



チラシを見たお客様からの問い合わせを受けるのは、アシスタントの小川だ。見積作成や与信調査、契約書作成、書類発送など、納車までに必要な事務手続きを担う。「小川さんがいないと安心して外に出られない」と鯛谷は絶大な信頼を寄せる。「チラシを見て興味を抱いた方が問い合わせをくださるので、他の案件に比べ成約率が高いのが特徴です。『すぐに借りたい』というお客様のニーズに応えられるよう、スピード感を意識して対応しています。鯛谷さんにはお客様情報の共有など、常にフォローをいただいていますね。(小川)

「以前は自分の車でご案内していたのですが、従業員の増員にあたり車がもう1台必要になったのです。購入や自動車販売会社のリースなどを検討していたところに、協会のチラシでオートリースを知りました。(K不動産 田中様)

会社を設立して間もないため、少しでも物件の提案に専念できるように車の管理の負担を軽減したい。K不動産のニーズとオートリースが合致した。自動車保険の加入もオート



「コストを抑えたり事故を減らしたりするなど、リース以外にも提供できる価値が数多くあります。さらにお客様のお役に立てるよう、サービスの全般的な知識を深く学ばねばと考えています」(鯛谷)

今回確立したビジネスモデルは、小規模事業主様へアプローチする手段として有用なものとなった。それは同時に、お客様からの感謝をダイレクトに感じ取れるという「副産物」も生み出した。

「リースという仕組みを知ること、活路が開けるお客様がいます。お客様にもっとリースを活かしてほしいです。また、不動産会社の先にある物件を探す方が、より良い物件に出会うきっかけにまでつなげることができたらと思います」(鯛谷)

リースでカバーしており、月額料金にプラスする形で支払えることも決め手となった。田中様には鯛谷と同年代の息子がおり、営業に訪れた鯛谷を「親目線で見ている」という。鯛谷の仕事ぶり、離れて暮らす息子の姿がオーバードライブする。2017年12月、納車したその日に車両の走行距離は100kmを越えた。自宅の一階で営業するK不動産が、家族の夢を乗せて新たに走り出した日だった。

車を通じて人々を笑顔に

鯛谷は、協会主催のイベントでPRを行うなど、オートリースの認知度を高めるために積極的に営業活動を行っている。さらなるサービス向上も視野に入れているという。





PROJECT 2 顧客の想いをかたちに 業界初の「小型ボトルカー」

自動販売機で飲み物が手に入る日常を、もっと便利で効率的に変えていく。
飲料メーカーの想いに向き合うことが、新しい技術の登場や
法制度の変更を見越した、業界初の小型ボトルカーを生み出した。

千載一遇のチャンスを引き
寄せた、地道な営業活動

缶やペットボトル飲料を運ぶボトルカーには、通常、最大積載量2〜3トンのトラックを使う。しかし、2016年12月、営業三課の前川は、大阪にある自動販売機で飲料を販売するB社の企画総務部の畠様から、突然、1トンの小型ボトルカーの開発を依頼された。

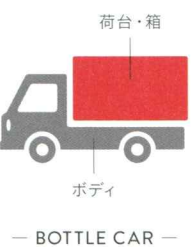
前川は、入社以来、幅広い業態を対象に既存ユーザーの営業や新規顧客の開拓を経験したのち、B社を含む大手飲料メーカーのグループ企業の担当を先輩から引き継いだ。だが、B社へのボトルカーのリリースは、長年ライバル社の牙城となっており、苦戦が続いていた。

直原が、2015年春、関西から東京の本社に課長として戻ってきたとき、隣の課に悪戦苦闘している前川がいた。直原は以前、その大手飲料メーカーを担当したことがあった。前川の奮闘ぶりを丸一年見ていた直原は、翌年4月、前川を担当している仕事ごと自分の課に引き取った。顧客を知る直原は、先方の誰にアプローチするか、「どのような提案をすればいいか」「課題をどう解決していくか」といった自分が持つノウハウを前川の営業活動に役立ててみようと考えたのだ。

前川 貴寛 Takahiro Maekawa

2002年入社
第一営業本部 営業二部 営業三課 課長代理

大手飲料メーカーのグループ企業を担当。その一社に自動販売機で飲料を販売するB社がある。前川は常に「顧客の事業や商品に興味を持ち、ファンになるよう心がけている」。その言葉どおり目先の損得を問わず、顧客の訪問を続けていた。すると、先方の担当者が、小型ボトルカー開発への協力を要請。困難は承知の上で、挑戦することにした。



周囲の協力あってこそ

B社担当者との話し合いを終えた前川と直原は、さっそく車両の手配に取りかかった。ボトルカーなど特定の用途に使うトラックは、自動車メーカーが完成車を販売しているのではない。ディーラーからトラックのボディを入手し、自動車架装会社に荷台や箱の製造を依頼するのだ。そのため、ボトルカーの製造には時間がかかる。12月にスタートして、一部の車種を1月末に納品、残りを5月末に納品という計画は、極めて厳しいスケジュールだ。しかし、二人は、今回の小型ボトルカープロジェクトが、B社に食い込む絶好の機会だとわかっていて。どんなことがあっても絶対に成功させなければならない。

「急いで小型のボトルカーを用意しなければならぬのですが、そんな車は世の中にありません。そのとき、前川さんと直原さんが来社したので、この二人しかいないと思い相談しました。引き受けてくれて、本当に助かりました」(B社晶様)

さらに「他社のことは思い浮かばなかった」と担当者は語る。「リリース

事業環境が変わる中で 新たな取り組みを

B社では、次年度の方針として、販売管理ができる無線通信付きの新しい自動販売機の導入に伴い、配送効率の向上やコスト削減を見込んで、小型ボトルカーの活用案が急浮上していた。

「自動販売機と支店を通信で結び、在庫をタイムリーに把握できるようになると、余分な商品をボトルカーに積む必要がなくなり、車を小型化できる」と経営陣が判断したのだ。ボトルカーの小型化は、燃費、交通安全、駐車場所、自動車保険などさまざまな面で利点がある。さらには、自動車免許制度の変更で2トン以上の車両は普通免許では運転できなくなり、ドライバーの確保が困難になったという事情もあった。

B社は、まず、都市部の支店に1トン車のトラックを架装した小型ボトルカーを数台導入することにした。B社の担当者は「正直、不安で

その日から、二人三脚の営業活動が始まった。直原と前川は、顧客から呼ばれていなくても月に数回は必ず訪問することにした。しかし、いくら通っても依然として成果をあげる事ができないまま、いたずらに月日が過ぎていく。苦しい状況はまだまだ続くと思いつながら、二人そろってB社に年末の挨拶に赴いた。すると車両担当者から「相談に乗ってほしいことがあるんです」と思いがけない言葉を受けた。「これは大きなチャンスかもしれない」と、二人



KEY PERSON

直原 健司

Kenji Jikihara
1988年入社
第一営業本部
営業二部 営業三課長



前川の上司。入社以来、営業一筋。札幌や大阪の支店勤務を経て、本社に戻ってきた。若き日に、B社を傘下に収める大手飲料メーカーを担当。「お客さんの会社に惚れ、力になりたいと思った」と話し、少しでも相手の役に立つことができるといふ姿勢で、地道な関係構築を重ねてきた。この案件でも豊富な経験と人脈を活かし、前川の営業活動を支える。

畠 拓司

Takuji Hata
大手飲料メーカー
系列の自動販売機
オペレーション会社B社



自動販売機で缶やペットボトルの飲料を販売する会社の車両担当者。小型ボトルカーの開発・導入にあたり、三菱オートリースを強く推してくれた。「前川さんと直原さんの二人は良い恰好をしようとしたりしない、誠実な人たちです。付き合っているうちに、自然にそう思うようになりました。車両の有益な活用法などいろいろと教えてくれて感謝しています」



くって取り組む決意をしました」
(C社小寺様)

得意な会社を探すことから始めた。C社に目星を付けた前川は、「小型のポトルカーを特注したい」と話を打ちかけた。だが、架装業界を見わたしても1トンの車のポトルカーを作った例はなかったため、C社も最初は戸惑ったという。

「世の中になし車を本当につくれるのかわからなくて、正直、困ったなと思いましたが、前川さんの真剣さと熱意は十分に伝わりました。B社は、当社もぜひ取引につなげたいと思っていました。私も腹をく

架装会社のあてがで、ホッとしたのも束の間、一日も早く社内に稟議書を回して今回のプロジェクトの承認を得なければ、小型ポトルカーの製作は確実に間に合わない。間に合わせるために必要な書類の作成は、業務部のベテランアシスタント、長倉が有能ぶりを発揮してくれた。保育園に通う子どもの母親である長倉は、時短勤務を活用して働いている。時間が限られた状況においても、前川から「急ぎでお願いします」と依頼されれば、どんな仕事でもすぐに対応していった。前川の案件に関わるうちに、小型のポトルカーに興味を持つようになった。

「ジュースの缶を運ぶ小型の新しいポトルカーって、どんな車だろうと思いましたが、契約書を作成したりする私の仕事で、実際にリース契約をする車を見る機会はほとんどありません。でも前川さんから渡された書類には、新しくつくる車の設計図などが入っていて、自分の仕事のイメージが湧き、何だかわくわく

誠意ある行動が、顧客を味方にする

長倉の頑張り、いつもの倍の早さで書類は整い、小型ポトルカー発注の決裁が下りた。急いで前川たちは、B社と受注契約を結び、C社に車両の開発製造を正式に発注した。

KEY PERSON



小寺 馨

Kaoru Kodera

PARTNER

自動車架装会社C社
ポトルカー営業部

自動車架装会社とは、トラックの用途に合わせ、後部の荷台や箱を製造する会社。C社は、貨物自動車の特装や特殊車両の製造を得意とする。小寺様はポトルカーが専門で、主に西日本に納める車両を担当。「前川さんのおかげで、念願だったB社への納入に風穴が開きました。タイトなスケジュールでしたが、頑張った甲斐がありました」



長倉 理紗子

Risako Nagakura

PARTNER

2003年入社
業務一部

保育園に通う子どもの母親であり、現在は時短勤務制度を活用している。顧客企業数十社のサポートを担当し、リース契約に付帯するETCカード、ガソリンカード、車をインターネットに接続するテレマティクスサービスなどの手続きも引き受ける。「迅速、丁寧、正確に仕事を行うよう心がけています。営業担当やアシスタントメンバーとのコミュニケーションも大切です」

B社の担当者はありがたいことに、小型ポトルカーの開発を前川たちに全面的に任せてくれ、他の自動車リース会社には伝えなかった。しかし、情報を聞きつけた他社は、慌ててB社の上層部に問い合わせてきた。担当者は「前川さんたちは頻繁に弊社に来て、車や自動販売機のことを教えてくれて、当社にメリットをもたらしています。だからお願いすることにしました」と言い、社内を説得してくれた。

実は、これには直原の営業支援も役立っていた。直原はビルの新改築工事の情報を入手して、自動販売機

の設置場所の案をB社に小まめに提供していたのだ。単にリースを売り

ば、当然のことなのだが、担当者は「このためだけに新幹線で来てもらって申し訳ない」と恐縮した。

三人でコンテナの積み方をあれこれ工夫した結果、1台に60個積みこ

とができた。目標の64個に及ばな

かったものの、担当者は出来栄を認め、合格と判定した。

「ポトルカーの小型化に成功したあ

のとき、通信機器が付いた自動販売機

のオペレーションがうまくいくことを私は確信しました。一緒に苦労

してきた私たちは、取引先の社員ではなく、「パートナーです」(長倉)

「業界初」が新たな市場をつくる

前川は完成車の写真を撮って帰社した。それを見た長倉は、自分の仕事

がお客様役に立っていることを実感した。

半年後、B社から小型ポトルカーの追加発注の連絡があった。架装メ

ーカーのC社の担当者は、それが何

よりもうれしかった。

「追加発注があったということは、本

当に使い勝手が良い車だと認められた証明

です。頑張ったよかったです」とつくづく思いました」(小寺様)

C社は、コンテナを64個積めるように改良した車両を納入する予定。B社の担当者によると、同社が導入



企業やほかの自動販売機オペレーション会社から大いに注目を集めているという。それは当然のことなのだろう。通信機能付きの自動販売機の普及、自動車運転免許制度の変更、人手不足の問題、小回りが利く運転のしやすい車へのニーズなど、ポトルカーをめぐる課題は、特定の地域に限ったものではない。小型ポトルカーの利用は、全国に拡大していくに違いない。

現在、前川と直原は、市場にいち早く参入した先行者利益を喪失しないよう、ほかの地域での展開を検討している。B社に納入したポトルカーはまだわずかだが、少しずつそのシェアを伸ばしつつある。もしかすると、今あなたが手にしたその飲み物は、前川たちが開発したポトルカーで運ばれたものかもしれない。



前田 奏 Sou Maeda

2015年入社 | 営業一部

オートリース業界の伸びしろに期待したことがMALに入社した理由の一つ。現在は、大手上場企業や大口顧客を担当し、付加価値を提供するために奮闘中。休みの日は、散策やカメラ撮影、ジム通いなどをして過ごす。

吉田 美香 Mika Yoshida

2013年入社 | 営業五部

アルバイト先でMALの人事と出会い、その優しさに触れたことが入社を後押しした。現在は東関東エリアの新規顧客を主に担当している。体を動かすことが好きで、学生時代に始めたテニスを現在も続けている。

栗原 瑛佑 Yosuke Kuribara

2014年入社 | 経営企画部

オートリースという未知の世界に興味を持ったことがMALを受けたきっかけ。現在は経理部から経営企画部へ異動し、経営計画策定や月次の進捗状況管理、要因分析、将来予測などを担当している。

TALK SESSION 1

若手が成長する環境としてのMAL

【総合職編】

誰もが最初のうちは慣れない環境に戸惑うもの。その中でもがきながら、一步一步前進することでやがて成長にたどりつくことができます。

ここでは3名の若手社員の視点から、成長する環境としてのMALをひもといていきます。

絆を深め
励まし合える同期へ

—— まずは入社式翌日から始まる4泊5日の合宿研修について教えてください。

前田…ビジネスマナーや仕事の進め方など、社会人として、MAL社員としての基礎を学べたおかげで、その後の集合研修やOJT研修で教わるのが吸収しやすかったと思います。

吉田…合宿研修は順調だった？

前田…まったく(笑)。当時は自動車に詳しくなく、知識を覚えるのに苦労したし、1年後の目標と意気込みを宣言するのだけど、その準備にも苦戦……。どうなりたいかが明確ではなかったため、考えを整理するところから始めて、目標の明確化、課題の洗い出し、取り組むべきことは何か検討するなど、人事の方や同期のフォロワーのおかげで何とかやり遂げたという感じでした。

吉田…同期との仲は確実に深まりましたね。意見が対立してぶつかり合うこともありましたが、本音で語り合っ、一緒に課題を乗り越えた達成感を共有できたのが大きかったのだと思います。今でも、つらいことがあったときに励まし合える同期は、とても大きな存在です。

栗原…僕らの世代は、「個が強く、

一杯なので、ニーズを先読みして準備したり、新しいアイデアを提案したりと、常にプラスαの価値を提供できる存在を目指します。



一人ひとりの成長は組織にとって大きなテーマです。組織としてこれをバックアップするため、当社では充実した研修メニューを用意しています。社会人としてのマナーを身につける新入社員向けの合宿研修に始まり、オートリースの知識を重なる集合研修、実践の中で試行錯誤を繰り返すOJT研修のほか、2年目、3年目、5年目には経験度に応じた階層別研修も実施しています。さらに戦略立案・実現を通して自立型人材を育成する「MAL Wayプロジェクト」や将来的に組織をリードする人材を目指す選抜型研修もあります。また、研修制度と並んで欠かせないのが、若手に積極的に仕事を任せたいが、若手に積りや先輩が寄り添いながらも、自ら試行錯誤を重ねて解を導く。学んだことを実践で活かせる場が豊富にあります。制度と挑戦の機会——この両輪がそろっているからこそ、成長につながるものと考えます。

※テレマティクスサービス「ドライブレコーダー」によって危険運転や運行データ(速度・距離・時間・位置など)を記録し、車両の使用状況を見える化できるサービス。

一つひとつの知識が
線としてつながる

—— 配属後のOJTはいかがでしたか？

栗原…経理部は、新卒の配属が初めてでしたが、部をあげて半年間の育成計画を練り上げてくれました。出納や振り込み手続きといった基本から決算業務などへと段階的に知識を上乗せできたので、とても吸収しやすかったと思います。それに部署全体で育てようという意識が高かったため、先輩方に質問しやすかったのも助かりました。

前田…私は営業なので、先輩に同行しながら実践的に仕事を覚えることが多かったですね。最初に訪問した

お客様に先輩が説明するところを見て、次は自分がお客様に説明してみよう、とか。

吉田…初めてお客様に説明するときは緊張したなあ。説明が正しいのか、お客様に聞いていただけるのかわりに不安ばかりでした。

前田…研修のロールプレイは社内の人々が相手なので、お客様との実際の商談とは発言に伴う責任の重さがまるで違います。実際にお客様を前にして話す際には戸惑うこともありましたが、

吉田…私には判断できなかったお客様からの質問を社内の誰に聞けばいいのかかわらず、回答が遅れてお客様からお叱りを受けたり。細かい失敗はたくさんしました。

前田…でも、大きなミスにならないよう、OJTトレーナーが見てくれていて、必要なときはそっと手を差し伸べてくれます。

吉田…押さえるところは押さえつつ、任せてくれるので、自分なりに試行錯誤できます。そのおかげで、研修で学んだ点と点が、実践を通して線につながっていった気がします。

自らの力で成し遂げる

—— それでは、自分の成長を実感できたのは、どんなときですか？

栗原…周りから認められたときです。実は1年目の冬に頼りにして

いたOJTトレーナーが部署を離れることになり、自分のミスが増えた時期がありました。OJT期間終了後もその方に多くを頼っていたため、突然すべてを一人で対応しなければならなくなり、戸惑ってしまったのです。

前田…私もお客様に貢献できたことが営業として成長を感じる瞬間です。中でも、あるお客様に保険の見直しと、テレマティクスサービスの導入をご提案して、コストダウンと事故削減に貢献できたのが印象深いですね。関係部署との連携がうまくいっただけでなく、この案件が全社で表彰されたとき、「よし！」と思いました。

組織の活力となる人材に

—— 最後に、若手社員として期待されていることや今後の目標について教えてください。

吉田…期待されていることは、若手が先輩方を突き上げて会社を良い方向へ動かすことです。

栗原&前田…同感です。吉田…そのためにも、自分の中の引き出しをもっと増やす必要があると感じています。その方法として営業以外を経験したい気持ちはあります。

前田…先輩を動かすには実力不足なので、折衝力など営業としての力を底上げしていきたい。さらに、会社を活性化するため、今以上にスピード感も出していきたくいですね。当社では実践型の研修が充実しているから、そこを足がかりに成長につながれたらと思います。



小野 やよい Yayoi Ono

2015年入社 | 保険営業推進部保険業務課

お客様のニーズに合わせて、常に新しいサービスを提供している点に惹かれて入社を決める。現在は、自賠責保険の証明書発行や自動車保険の申し込み・解約といった手続きや他部署からの問い合わせ対応を担当。

坂本 菜都美 Natsumi Sakamoto

2015年入社 | 中部業務部営業サポート二課

面接で接した人事の雰囲気の良いから入社を決意。現在は、2名の営業のサポート担当として、電話対応や見積作成、書類作成などを行っている。休日は、友人とランチしたり、愛犬に癒されたりして過ごすことが多い。

山田 晴香 Haruka Yamada

2015年入社 | 東北支店営業サポート課

説明会での「風通しがよく、若手も活躍する会社」というフレーズに魅力を感じて入社。現在は山形エリアを担当し、坂本と同じく営業のサポートを担当。祭り好きのため、休みを利用して東北各地の祭りに参加している。

TALK SESSION 2

若手が成長する環境としてのMAL

【特定職編】

円滑なビジネスには、高度な専門性を活かし、迅速かつ正確に業務を行う社員の存在が欠かせません。業務を支えるのは、多くの知識と実践による経験の積み重ねです。ここでは、特定職若手社員3名の視点から成長の過程をたどります。

学生時代の甘えを
痛感した合宿研修

入社後、まず合宿研修を受けたと思いますが、どのような気づきがありましたか？

山田…学生と社会人の違いを実感しました。学生のときは、何かわからないこと、自信のないことがあったら、周りの人たちの中に紛れてやり過ごすことができたのですが、会社では個としての発言や自主性が求められるのだな、と。

小野…チームごとにMALのPRボスターを考える課題に取り組んだのですが、全員意見を求められましたが、私と山田さんは同じチームだったので、意見が分かれて一時対立したりもしましたね。

坂本…ディスカッションしながら意見を集約していく中で、それぞれの考え方や性格みたいなものも見えてきて、楽しかったですけどね。私が印象深かったのは、講師の方に言われた一言です。「頭でわかっている、行動に移さなければ、第三者はやっていないと判断する」と。学生のときのような「くみ取ってもらえる」といった甘えは通用しないのだと、漠然と感じた記憶があります。

山田…でも、本当に学生気分のままではいけないと思ったのは、配属後でした。

OJTトレーナーの
存在が心の支え

— それでは配属後のことを教えてください。

山田…東北支店の営業サポート課は、ベテランの方ばかりで、特定職の新入社員が配属されるのは久しぶりでした。そのため、先輩方との力量差があまりにも大きく、自分の不甲斐なさや不安を感じてばかりいました。頑張ろうと思っても、目標が定まらないから何をすべきかわからない。そんな状態でしたね。

坂本…それは、きついね。でも、先輩方との実力差は簡単に縮まるわけがない中で、どうやって克服したの？

山田…OJTトレーナーの一言で視点を変えられたことが大きかったと思う。「漠然と不安を持つのではなく、何が不安なのかを自分の言葉で伝えられるように、まず理解すべきだ」と教えられました。そこから先輩方との差を見るのではなく、自分の業務習熟度を見るように。業務スキルの習得を目標に設定して達成度合いや足りないところを補うように切り替えました。トレーナーもスキルチェックシートを使って協力してくれました。

小野…私もトレーナーをはじめ部署の先輩方が質問に対して丁寧に答えてくれるので助かりました。自賠責

保険の証明書発行や自動車保険の申し込み・変更・解約などに対応するのが仕事ですが、保険会社によって書式や手続き方法が異なるため、逐一確認しないと業務を進めることができなかったのです。

坂本…先輩方は新人の何倍もの業務を抱えて忙しいので、質問していいのかためらってしまってたよ。

小野…そう！だから、トレーナーや先輩方が「質問ウエルカム」という雰囲気をつくってくれているのは、とても助かりました。

坂本…私のトレーナーは、仕事が多くいかに落ち込んでいたら、SNSや手紙で励ましてくれました。業務面のサポートだけでなく、心の面まで気を配ってくれたので、当時はかなり心の支えになっていました。

人に教えることは、
教わることに

—三菱オートリースでは総合職はもろろん、特定職でも早く入社3年目からOJTトレーナーとなつて新入社員を指導していますよね。

教わる立場から後輩を教えるOJTトレーナーとして責任ある立場になって、気づいたことはありませんか？

坂本…入社3年目の私がトレーナーでは後輩の方が不安なのでは、と(笑)。正直、自信はありませんでし

た。OJTが始まってみると、予想通り、私にもわからないことがいくつも出てきます。最初は、それではいけないと肩肘張っていたのですが、あるとき、「一緒に学んでいけばいい」と気持ちを切り替えることで、自然に後輩と向き合えるようになりました。

山田…本当に教えることで気づかされることが多いんです。周囲の先輩たちと積極的にコミュニケーションをとりながら自分の居場所をつくっていく後輩を見ることが、最近自分がおろそかにしていたことを思い出しました。それに後輩に教えるため、業務を棚卸することで、自分が1年目の頃にOJTトレーナーから教わったことの真意に気づくこともあります。

小野…曖昧な理解では人に教えることができないので、知識や経験を整理する中で、新たな発見が結構あるんです。また知識として理解すること、人に伝えることは違うのだという点も。私の業務は他部署から問い合わせがくることも多いので、伝える技術という点では、学ぶところが多そうですね。

未来の自分が見える
先輩たちの存在

— ワークライフバランスの面で周囲から感じることありますか？

坂本…入社前から働き方などの柔軟な制度に魅力を感じていましたが、実際に多くの先輩社員が有給休暇やフレックス制度を活用して、プライベートの時間を確保しています。あらかじめ周囲と予定を調整したり、仕事に集中して効率を高めたりするなど、オンオフの切り替えが上手な人が多いですね。

山田…フレックス制度を利用して、役所や病院といった用事をすませる人もたくさんいます。先輩方も積極的に利用しているので、申告を躊躇するような雰囲気はありません。

小野…また、産休・育休制度を利用して仕事と子育てを両立している社員も多いです。オフィス内を見わたせば、育児休暇で職場を離れていたりと、時短勤務で保育園に迎えに行ったりと、当たり前のように先輩が制度を活用しています。将来、同じ立場になったときも、いろいろなアドバイスをいただけそうだと思うています。身近にロールモデルがあるのは、心強いです。

もっと周囲を
支えられる存在に

— 最後に、今後の目標を教えてください。

山田…部署の先輩方のように、営業だけでなく、お客様や自動車販売会社からも直接相談していただける信

頼を得たいと思います。そのためには、自分自身が納得できる得意分野を持ちたいです。

小野…憧れの先輩がいるので、その人に一歩でも近づくため、自分の仕事だけでなく視野を広げて、周りの人のフォローまでできる力を身に付けたいと思っています。

坂本…私も、周りの人の状況まで俯瞰して、対応できる余裕を持てるようになりたいと思っています。将来的にはスタップリーダーを目標に、課内だけでなく、社内からも信頼され、頼られる存在を目指します。

新入社員の間には、仕事に慣れ、業務を覚えていく上でOJTトレーナーをはじめとした先輩たちの存在が支えとなります。このとき親身になって育てようとしてくれた恩に報いようという気持ちで、後輩を育てる意識を醸成しています。しかも、年次の浅いうちにOJTトレーナーを経験することで、後輩を指導する難しさなど、マネジメントの初歩に触れるチャンスもあります。また、OJTトレーナーを経験するタイミングは、仕事に慣れ、心に隙間や慢心ができた頃でもあるため、あらためて自らを見つめ直す格好の機会にもなっているようです。

MAL-Wayプロジェクト

若手の登竜門ともよばれる通称「Mプロ」。自らが主体となって「MALの戦略的企画案」を立案し、かつ、実際に取り組んでいくプロセスを通じて、「自立型人材」の育成を目指したプロジェクト型研修です。若手社員の希望者の中から選ばれたメンバーで複数のチームをつくり、約4カ月かけて新規事業の立ち上げや、新戦略などを立案。最終的には経営陣にプレゼンテーションを行います。



4月

キックオフ

MAL-Wayプロジェクトの研修概要説明や、メンバー全員の顔合わせを行います。顔合わせ終了後、チームごとに取り組むテーマについて話し合います。



5月

ミーティング

業務終了後にチームメンバーで集まり、設定したテーマに対する企画を練り上げていきます。チーム内で意見をぶつけ合い、より良い企画に仕上げていきます。



7月

合宿研修

講師を交えた計3回の合宿研修を通して、戦略立案のための知識やスキルを学びます。また、企画に対しての厳しいフィードバックをもらい、より良い企画へ高めていきます。



8月

経営プレゼン

4カ月間の集大成として、経営陣に向けて情熱を込めたプレゼンテーションを行います。終了後には、今後の成長の糧となるよう経営陣から直接フィードバックをもらいます。

選抜型研修

選抜型研修には、将来のMALや業界をリードできるポテンシャルを持つ社員を「ビジネスのプロフェッショナル」として育成するバリューアップ研修、女性の活躍フィールド拡大に向け、自身の将来像やキャリア形成を考える場を提供し、行動変革につなげることを目的としたキャリアワークショップ研修があります。



V-UP II

課長層を対象とした選抜型研修。経営的視点から自社の現状を捉え、自らが設定した課題解決にチャレンジすることで、自身のリーダーシップを振り返り、リーダーとしての自覚醸成、先見性や信念、チャレンジ精神などの獲得を目指します。



V-UP III

課長代理層を対象とした選抜型研修。「ロジカルシンキング」「ビジネスコミュニケーション」「マーケティング、戦略的思考」など、リーダーとして必要なスキルを学びます。その学びを活かし、骨太なリーダーの育成を目指します。



キャリアワークショップ

特定職の主任・リーダークラスを対象とした選抜型研修。「ロジカルシンキング」「ビジネスコミュニケーション」などキャリアアップに必要なスキルを学び、リーダーとしての意欲醸成や、職場での行動変化を目指します。

その他研修

MAL-University

ビジネスの第一線で求められる最先端の知識やスキルを身に付けることができる独自の社内通信教育制度。「入門編」「中級編」という2つのコースを受講する仕組みで、「個人のスキルアップ」はもちろんのこと、獲得した知識やスキルを業務の中で実践し、社内に展開することで、「社員の人材レベルの底上げ」を図ることを目的としています。

アセットアカデミー

「車に関する知識」、「与判断・債権回収」に関する知識などについて学ぶことができる独自の社内通信教育制度。「入門編」「中級編」という2つのコースが用意されており、希望者は社外では学ぶことの難しい実践的な内容を学ぶことができます。修了者は受講したコースに応じて「アセット・マイスター2級」「アセット・マイスター1級」として社内認定されます。

MALCサークル

社員が有志で集まり、身近に存在している課題に対して自主的な解決・改善活動を行う制度。日常業務や社内環境の改善案などを立案して実践。「情報共有のスキーム作成」や「書類の整理整頓基準の作成」など、社員一人ひとりの発想・気づきにもとづいたアイデアから、実際に社内でルール化されたものも数多くあります。

通信教育

業務上必要である知識の習得や、自己啓発のための学習ができる制度。希望者は約130の講座の中から自身が受講したい講座を選択して受講します。ビジネススキルやマネジメントスキルはもちろんのこと、税理士や秘書検定といった資格取得や金融/経済に至るまで、さまざまな分野の講座を取り揃えています。社員の自発的な学習を促し、成長を支援することを目的としています。

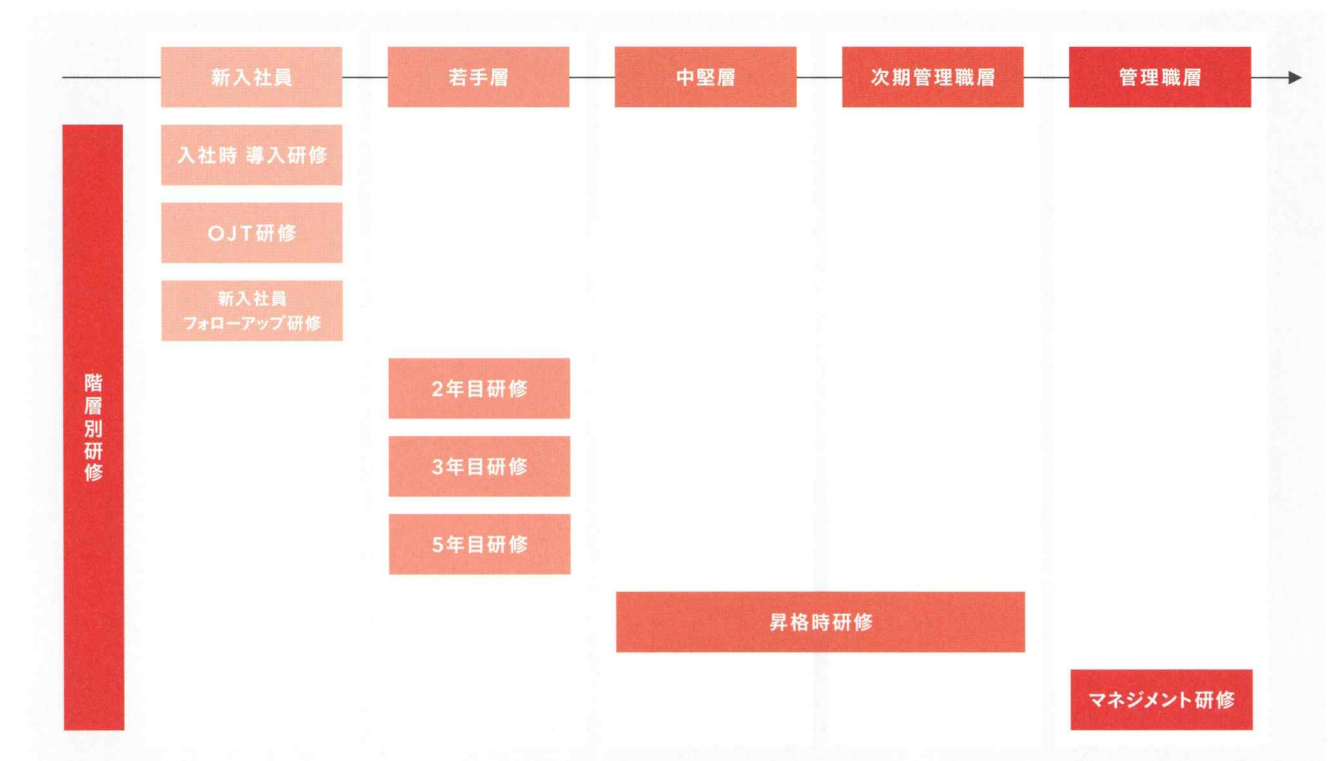
LEARNING & TRAINING

オートリースのプロフェッショナルに。 そして、ビジネスのプロフェッショナルに。

クルマにお客様が望む「価値」を付け加え、お貸しする。私たちの真価はまさにここで問われています。当社が業界トップを目指し、お客様に価値を提供し、持続的に成長し続けるためには、一人ひとりの社員がお客様のニーズを捉え、クルマに関する高度なソリューションを提供することができる「オートリース業界のプロフェッショナル」でなければなりません。それだけではなく、激しく変化する未来を想像し、まだ見ぬ未来に果敢に挑む「ビジネスのプロフェッショナル」であることも求められます。社員一人ひとりが価値創造力を磨き、高めていくためにも、わたしたちはさまざまな制度を用意しています。

階層別研修

社員一人ひとりが「オートリース業界のプロフェッショナル」に、さらには「ビジネスのプロフェッショナル」へと成長できるよう、新入社員から管理職に至るまで、「年齢」や「役割」に応じた階層別の研修を実施しています。



新入社員合宿研修

新入社員導入研修の一環として、内定式の翌日から4泊5日の合宿研修を行います。ビジネスマナーはもちろんのこと、仕事の進め方や問題解決の手法など、ビジネスパーソンとして必要な基礎知識・スキルを学び、最終日には、これからの目標についてプレゼンテーションを行います。



3年目研修

入社3年目の社員を対象に、1泊2日の合宿研修を行います。研修では、グループワークやロールプレイングによって、入社からの3年間で振り返り、自身の「成長」と、「課題」を確認します。「課題」については、改善策を考え、日々の業務の中で実践することで、社会人としてさらに成長することができます。



昇格者研修

その年の昇格者を対象に研修を行います。求められるスキルや役割・行動は階層によって異なるため、新たな階層に求められる「役割・行動」を正しく理解し、それらの実践に必要な「スキル」「マインド」の獲得に向けたアクションプランを立案することで、新たな階層での成長の基礎をつくります。

CORPORATE DATA

商号

三菱オートリース株式会社

英文名

Mitsubishi Auto Leasing Corporation

本社

〒108-8411 東京都港区芝五丁目34番7号 田町センタービル

設立

1972年1月27日

沿革

2007年10月：三菱オートリース(株)とダイヤモンドオートリース(株)が合併。
2009年2月：三菱オートリース(株)とセントラルオートリース(株)が合併。

資本金

960百万円

株主

三菱オートリース・ホールディング株式会社
(三菱商事株式会社/三菱UFJリース株式会社 出資)

従業員数

799名(2017年6月1日 現在)

CONTACT

〒108-8411 東京都港区芝五丁目34番7号 田町センタービル
三菱オートリース株式会社 人事部 人材開発課
TEL: 0120-031-888(採用フリーダイヤル)
採用HP: <https://www.mitsubishi-autolease.com/recruit/>

VOICE
社員の声で見るMALの姿

ここでは社員アンケートから、現場で働く社員だからこそ感じるMALらしさや魅力をご紹介します。



三菱グループの圧倒的な事業基盤をもち、「スリーダイヤ」を背負って働けること。

問題が発生すると即マニュアルに反映され、再発防止がなされる。

外回りから帰ってくると、皆が笑顔で「おかえり」と迎えてくれる。

困っている人を放っておかない！上司を含め皆で助け合う社風。

産休や育休を経て仕事をしている社員が多く、子育てや個人のプライベートに理解がある。

個人の裁量が大きく、スピード感を持って仕事ができる。

「相手の立場に立って考える」お客様目線で仕事をする。

自分の仕事に責任を持ち、120%の成果を意識している。



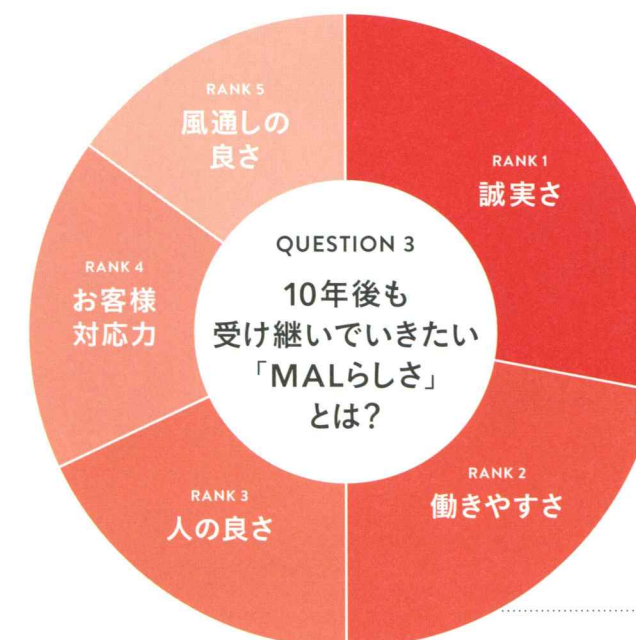
部下の成長に責任を持ち、信頼して仕事を任せられる。

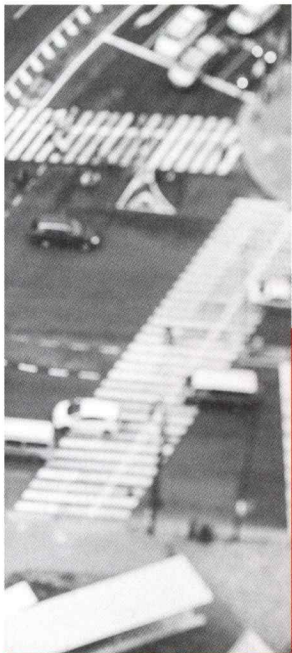
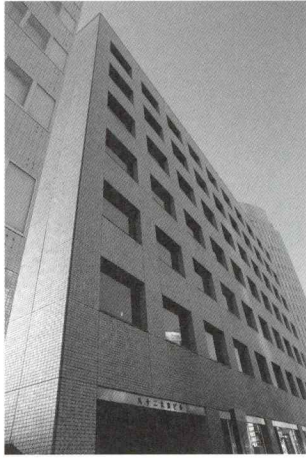
仕事に対する熱意と、現状に満足しない挑戦意欲。

共に働く仲間の価値観・個性を尊重する会社であること。

ライフステージが変化しても安心して働ける環境や研修制度。

お客様1社1社を大切に、真摯に向き合う姿勢。





 三菱オートリース株式会社