

株式会社琉球光和

事業概要：最新医療環境の紹介、医療機器・設備の設置/導入/メンテナンス

医療経営コンサルティング

療用画像診断システム・医療情報システム・院内ネットワークの構築

医療施設の開業企画

医療環境に関する教育、医療機関・医療従事者向けセミナーの開催

護福祉機器のレンタル・販売、退院後の患者様支援

1 社員の成長が会社の強み

1963 年創業、医療専門商社。高度な医療機器ニーズに応え、かつ、次世代医療環境の提案をすることをミッションとする。現在は、二代目の社長となり、社員教育に注力し、改革の途中である。

2 本論

「支える」をキーコンセプトにして「医療人（医療に関わる全ての人）」「医療施設」「患者」の 3 軸をベースに事業展開をしている。二代目の秦社長は、「10 年先を考えるのが、社長の仕事。実践するのは社員に任す」と言う。自らが会社を引き継ぎ、経営者となった経験から、経営者が最も成長すると考え、社員一人ひとりが経営者になればいいと考えた。

得られた情報で判断できるものは社長がするが、その情報では判断できない「決断」は現場をよく知っている社員にさせる。最終的な責任は社長が取るが、それぞれの担当者にも責任を持たせることが重要だと、秦社長は言う。また、各部門でミッション・ビジョンを作るようにした。崇高な理念より、自分たちで語る夢を表したものにした。

人事評価制度は、社員が委員会を組織してつくる。社長が決めない「社長賞」も、社員が発案し設置した。ここにも社員を経営者にする仕組みがある。評価をしない経営者はいないのだから、人事評価についても社員にさせるようにしていると、秦社長は言う。

新卒の採用はユニークである。採用活動に関わる社員にとっては、自分の価値、やりがいを見つめなおす機会ともなる。新入社員は入社後 1 年目の最終日、3 月 31 日には新人卒業式にて厳しいことばを社長からもらう。「君たちは明日から社内で一番できない先輩に

なる」。これが次の採用活動へとつながり、後輩を育てると共に、自らも成長していく仕組みの一つとなっている。

また、経営者マインドの人材育成の一つとして、月一回のビブリオバトルを実施している。感動を語る習慣を身につけ、経営に関する悩みを共感できるようにするためだ。さらに、入社後早い段階から PL/BS、キャッシュフローについても身に付けるように研修をしている。

商社である限りレッドオーシャンでの戦いは必須となるが、ブルーオーシャンの分野で収益を上げられるよう独自性を強める方向だ。社内で新しい事業を一から立ち上げるのもその一つだ。医師の悩みは、事業承継であることが多い。そこでご子息を医師にするお手伝いや、資産を守るお手伝い、開業するお手伝い、経営のコンサルも行うようになってきた。ブルーオーシャンの部分で他商社との差別化を図っている。これは、医師(顧客)との関係が、対等（パートナーシップ）であるからこそできることである。

3 結論

社長が二代目となり、変革を行っている中で、どうしても合わない人材は去っていくなど、辛いことも必ず起こってくる。しかし、理念や会社の将来を鑑みると、必要な変化である。一見するととても厳しい会社であるが、だからこそ優秀な人材となりうる人が集まり、成長し、他社との差別化につながっていると言える。情報共有の徹底によって、社員一人ひとりの関わる範囲がとて広くなっているが、プロジェクトの自分の担当する範囲が終われば抜ける。その切り替えの速さが琉球光和社員の質の向上、そして学生が入社したくなる人気企業となっている理由の一つだろう。

琉球光和の一番の強みは、社員一人ひとりの成長である。社員教育の制度は会社を構成する社員自らが考え、毎年作り変えていく。秦社長が創業者から学んだ「任せてやらせてみる」ことは、社長から社員へと受け継がれている。社員一人ひとりが経営者マインドを持つということは、琉球光和のみならず、どの企業においてもこれを身につけた社員が多ければ、自ら変化を起こし、時代の変化を的確に捉えて戦術を実行できるだろう。