

2018年 我が社の環境ビジネス戦略



堀切 勇真氏

A-Tホールディングス（アドバンティク・リユース、三協興産、キヨスミ産研）代表取締役

—昨年を振り返って思つことは。
「一昨年10月三協興産、昨年4月にキヨスミ産研がグループに加わり、私の母体であるアドバンティク・リヒュース、さらに食品廃棄物の堆肥化に取り組む大生地産を含めATグループ4社体制がスタートを切った年となった。それから文化が違う企業をグループとして融合していくことは、並大抵のことではなく、難しさを痛感した。しかし、A-Tグループで大事にしている理念は、この1年でグループ各社に間違いなく伝わった。従来上の者だけが評価していたが、同僚や下の人間からも評価される、チームワークを重視した評価制度への移行を行なうことができ、各社の状

進めており、その効果が現れてきている。こうした理念のうねりが社員1人ひとりにまで広がり始めていることを実感している」

—理念とは。
「当社が掲げている経営理念は『全社員の幸せを通して、幸福総和ナンバーワンの企業になる』ということである。売り上げや利益をいかに上げようが、社員の幸せを通してそれが意味がない。幸運が儲かるだけではなく、関わってくれる方々にも還元し一緒に幸せになってしまいこうという理念だ」

—融合に向け具体的に行なっていることは。
「うふうになってしまった。まだ、各グループ会社をテレビ会議のシステムでつなぎ、相互に顔を見ることができ、各社の状況を常に確認している。社員の1人ひとりの意見を聞き、自分の考えを直接伝える

お客様のニーズに丁寧に対応 人への投資さらに進める

良いところを参考にしながら、—それ歴史のある企業なので、グループとして融合するなかで反発があるのです。

うふうになってしまった。まだ、各グループ会社をテレビ会議のシステムでつなぎ、相互に顔を見ることができ、各社の状況を常に確認している。社員の1人ひとりの意見を聞き、自分の考えを直接伝える

とても大事な場だと考えている」
—今年はどのようなことに注力していくか。
「私は企業はもつと人材交流を活発に行ってきた。一般的に他社に社員を派遣する人材交流などは行われているが、この場合その場限りになってしまつことが多い。しかし、グループ間での交流はその後も関係が続くし、顔が浮かぶ面柄になります。他社への研修に比べ効率が長続きする感じでいる。各社それぞれの

況を常時確認できるようにもしている。さらに内部事務所のレイアウトを変更し、なるべく顔を合わせられるような配置に見直している。経営者や役員のスペースを削減して、社員がくつろげる交流できるスペースを設けるように準備を進めています。

プロジェクトを作り、定期的に各部署の意見を聞くことで改善が進んだ。日産のカルロス・ゴーン氏で言う所のクロスマネジメントチャームと同じ方式であ

そうしたこともあるが、まずは人に対する開発投資こそ重要なと考える。当社は人に対する経営をもっとと進めていく。待遇や福利厚生、評価制度などをさらに充実させていく。そして、会社に来られるような仕掛けをしていかたい。それが大事だ。それが積み重ねていくことが大きな市場を作るにつながって行く。当社グループが取り組んでそれを積み重ねていくことが、どういったマインドの人が社員として相応しいのかといった事を明文化化し、社員に配布する予定だ。

—これまで私は毎月の給料日にほぐループの全社員と一緒に面談するようになっている。社員の1人ひとりの意見を聞き、自分の考えを直接伝える

これが今後の課題だ」とも言っている。

—業界では廃棄物処理からの資源循環への転換が進んでいるが、どう見ているか。

「業界の大きな流れはあるだろうが、ニーズは目の前のお客様にしかない。日々の企業活動の中できましまなお客様の声が挙がってくるので、それに一つひとつ丁寧に心いきたい。待遇や福利厚生、評価制度などをさらに充実させていく。そして、会社に来られるような仕掛けをしていかたい。それが大事だ。それが積み重ねていくことが、どういったマインドの人が社員として相応しいのかといった事を明文化化し、社員に配布する予定だ。

—今まで私は毎月の給

料日にほぐループの全社員と一緒に面談するようになっている。社員の1人ひとりの意見を聞き、自分の考えを直接伝える

これが今後の課題だ」とも言っている。

—業界では廃棄物処理からの資源循環への転換が進んでいるが、どう見ているか。

「業界の大きな流れはあるだろうが、ニーズは目の前のお客様にしかない。日々の企業活動の中できましましまなお客様の声が挙がってくるので、それに一つひとつ丁寧に心いきたい。待遇や福利厚生、評価制度などをさらに充実させていく。そして、会社に来られるような仕掛けをしていかたい。それが大事だ。それが積み重ねていくことが、どういったマインドの人が社員として相応しいのかといった事を明文化化し、社員に配布する予定だ。

—今まで私は毎月の給

料日にほぐループの全社員と一緒に面談するようになっている。社員の1人ひとりの意見を聞き、自分の考えを直接伝える

これが今後の課題だ」とも言っている。