

2019年我が社の環境と



私はグループ各社の代表を兼務しており、それぞれの会社に腰を落し着けて内部の事をしっかりと見るといふことはなかなかできないので、次の経営者、リーダーを育てるのが大きな課題だと思っ
ている。すでに各社に私のアイデアや依頼を理解して業務を回してくれる

「16、17年とM&A案件が続いたが、18年は現在のグループ各社を安定させることや人材育成など底上げに注力した1年だった。われわれの社員に対する考え方が周囲にも広まってきている中で現在進行中のM&A案件もあるが昨年の成約には至らず、その分現グループ各社の底上げに力を注ぐことができた。

——昨年1年を振り返って。

頼もしいメンバーがいるので、そうした人たちが中心に社員が考えて自主的に行動できる会社にするという方向に向けて、非常に大きな一歩を踏み出した1年だった」

——具体的にはどのようなことに取り組んだか。
「三協興産とキヨスミ産研については従来売上偏重主義的な面があったが、この1年で中身の見直しを行った。社員が汗

を精査し、働いた分の対価をしっかりと還元できる形にした。結果、粗利率はキヨスミ産研では2年前に比べ12%増加している。そこで浮いたお金は社員への還元やお客様・協力会社様への投資に回している。今後には必ず生きてくると信じている。各方面への先行投資が花開くような、会社として強い下地ができ上がっている状況だ」

ドバンテイク・レヒューズ(ATR)は従来通りの採用は堅調で、キヨスミ産研も募集を行わなくても社員の紹介などで入ってくるケースが増えている。私は経営者になるに当たっては、出会った人、関わる人全員を幸せにしたいと思ってきた。

い。M&Aを実施して、この厳しい現実を思い知った2年間であった。だからこそ理念に共感する人や大事にしているものが近い人には、もっとも何かしてあげたいという思いを強めている」

——人財の育成や理念の共有については。
「共通の理念のもと、人財の育成についてはそれぞれの会社のステージに合わせて着実に進めて

んでいる。三協興産でもこの評価方法を取り入れたら2年間であった。だからこそ理念に共感する人や大事にしているものが近い人には、もっとも何かしてあげたいという思いを強めている」

グループファイロソフィーを策定

退職者を1人も出さないことが使命

水 flow して働いても、結果どれだけ利益が残ったかというところが曖昧だったが、一つひとつ採算などを

——人材確保では。
「三協興産については苦戦している面があるが、グループ全体では非常に多くの『人財』が入ってきている状況だ。ア

全員が同じ方向を向くためにどうしても時間を要するし、グループ哲学と下や同僚等による360度評価を通じて、自分を

いる。ATRでは『自己発見、自己成長』を打ち出して上司だけでなく部下や同僚等による360度評価を通じて、自分を

「同じ志を登る山」を示す必要があると感じたことから、今回明文化した。少しずつ『社内用語』にもなりつつあり、ホームページ等でも内容を公開している。採

用に応募して来る人の中には、『フィロソフィーに共感して応募した』という人が増えている」

——グループ各社の融合は進んだか。
「さまざまな面でこの1年かなり進めてきた。営業では従来から情報共有や親睦会などを行っていたが、さらに踏み込んで案件の共有なども見られるようになった。総務・事務においては、お互いが行き来して他社から学んで抱えている問題の解決を図るといったことなども行われるようになった。何かを検討する時に、グループ会社に意見を求めることも増えてきた。共通の日報や取り

ATホールディングス(アドバンテイク・レヒューズ、三協興産、キヨスミ産研)
代表取締役

堀切 勇真氏

「昨年は三協興産がグループとなつて2年目の年だったが、2年目でもなお退職者が出てしまったこと、そして労災事故が発生してしまったことが、悔やんでも悔やみきれないことだ。また、次の大命題については、明確なプログラムを用意・発信できなかった。その意味ではまだ私の努力が足りていない。

今年の目標は、昨年果たせなかったグループで1人も退職者と事故の犠牲者を出さないことだ。人財定着の輪を各社に広めるべくいろいろ仕掛けていきたい。グループ全社が誰も欠けることなく、社外に対しても幸福総和を拡大し、1千人のHEROを創るとい

うビジョンに向かって、皆の衆知を借りて突き進んでいきたい。会社とは社員が主役であるべきである」