

2019年 我が社の環境ビジネス戦略



堀切 勇真氏

ATホールディングス
代表取締役

三協興産（アドバンティク・レビュー、キヨスマ産研）
ATホールディングス
代表取締役

—昨年一年を振り返す。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などが周囲にも広まってきた。現在進行中のM&A案件もあるが、昨年の成約には至らず、その分現グループ会社の底上げに力を注ぐことができた。

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ちさせて内部の事をしっかりと見てきた。この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

水流して働いても、結果どれだけ利益が残ったかということが曖昧だった。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、グループ全体ではなく常に多くの「人財」が入ってきている状況だ。ア

退職者を1人も出さないことが使命

グループファイロソフツウェアを策定

—昨年一年を振り返す。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などが周囲にも広まってきた。現在進行中のM&A案件もあるが、昨年の成約には至らず、その分現グループ会社の底上げに力を注ぐことができた。

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ちさせて内部の事をしっかりと見てきた。この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

—具体的にどのようなことに取り組んだか。「三協興産とキヨスマ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

必ず生きてくれる信じている。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りました。ATRだけなら実現可能とも感じていたが、M&Aで異なる文化が出会いた際には、価値観を揃え

—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

—ATグループファイロソフツウェア10種などをまとめた『ATグループファイロソフツウェア』10種などをまとめた

—「さきほどの面でこの1年かなり進めてきた。事業では従来から情報共有や親睦会などを行っていたが、さらに踏み込んだ案件の共有なども見られるようになつた。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つた。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。共通の日報でやり取りしたり、ペアで組んで電話連絡を行つたり、共同の飲み会を開いたりと、同の社員が同じ思いを持ってく

—今年の目標は、昨年果たせなかつたグループで1人も退職者と事故の犠牲者を出さないといふことだ。人財育成の輪を各社に広めべくいろいろ仕掛けていきたい。グループ会社が誰も欠けることなく、社外に対しても皆の衆知を借りて突き進んでいきたい。会社ども幸福総和を拡大し、1千人のHEROを創るといふビジョンに向かつて、大きな仕事をつながつた。業績面でも三協興産のお客様が関係する案件をATRが受けたり多くの場面でシナジイ効果が出てきている

—昨年達成できなか

い。M&Aを実施して、この厳しい現実を思い知つた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近くには、もっとと何かしてあげたいという意を強くしている

—M&Aを実施して、この評価方法を取り入れ始めおり、ようやく社員が理解してくれるようになってきた。ATRは従来通り採用は堅調で、キヨスマ産研では2年前に比べ12%増加して

—ドバンティク・レビュー（ATR）は従来通り採用は堅調で、キヨスマ産研では2年前に比べ12%増加して

—M&Aを実施して、この評価方法を取り入れ始めおり、ようやく社員が理解してくれるようになってきた。ATRは従来通り採用は堅調で、キヨスマ産研では2年前に比べ12%増加して

—M&Aを実施して、この評価方法を取り入れ始めおり、ようやく社員が理解してくれるようになってきた。ATRは従来通り採用は堅調で、キヨスマ産研では2年前に比べ12%増加して