

経営者インタビューの実施（主催：バルブ女史 PJ）

バルブ女史 PJ では、女性活躍推進に積極的に取り組まれている企業や、第一線で活躍されている経営者などを訪問し、インタビューを実施しています。

インタビューについては、女性活躍推進に関する課題や好事例、経験談など、伺った情報について広く web 等で公開し、会員企業に有益な情報を提供するとともに、PJ メンバー自身の視野を広げ、モチベーションアップにつなげることも目的としています。

このほど、第 1 回目の経営者インタビューとして、当会の堀田康之会長に、下記のとおりオンラインでインタビューを実施いたしました。

今回のインタビューでは、会長の「就任ご挨拶」に明記されていた、工業会が今後取り組むべき 3 つの課題「働き方」、「人財育成」、「サステナビリティ」についてお伺いしました。



堀田康之 会長

[(株)キッツ 代表取締役会長]

第 1 回経営者インタビュー：堀田康之 会長【オンライン開催】

日 時： 2021 年 2 月 26 日(金) 14:00～16:30

参加者： (一社)日本バルブ工業会 バルブ女史 PJ 10 名、関係者 2 名

3 つのテーマ： 「働き方」、「人財育成」、「サステナビリティ」について

01. なぜ「働き方」、「人財育成」、「サステナビリティ」の 3 つの課題を推進されようと思いましたか。（もっとも危機感を感じていることはありますか）

会長：「働き方」については、社員が最もイキイキと働ける環境を作ることが重要です。働きやすい環境にするためには、無駄な作業を見直し排除していかなければならないと感じています。人間でなくてもいい仕事はロボットへと移行していき、人間でなければできない仕事に対しては「働き方」ではなく、社員一人一人に「働きがい」をもってもらえるようにすることが重要です。その為には知識習得のための教育が必要となり「人財育成」に繋がってきます。

また、経営層の思いや考えが社員に届いていないと社員には会社の方向性が見えなくなります。同じ方向を見て、子供を育てるように社員を育てること、働きがいのある仕事ができる環境を作ることが重要です。

「サステナビリティ」、ESG、SDGs については、会社が良くなるだけでは意味がありません。子や孫の代、その先の代に対して、社会が継続していかないとその責任を果たせなくなります。会社が社会にいかに関与できるか、共存、共栄できるかが重要となってきます。

働き方改革： 02. 働き方の課題などについて、 03. テレワーク実施に関する課題

02. 働き方を変えるなどの変化が求められているなか、どのような考えや行動が必要だと思いますか。

会長：現状やっている仕事にどんな意味があるのか、会社のためになっているのか、社会のためになっているのかなど、仕事の意味が理解できていない場合は働きがいを感じにくくなります。仕事の効率を合理的に上げるためには、日々の仕事の中で無駄に感じていることをどんどん上司に進言し、会社一丸となって改善をしていく必要があります。やる気が出るような仕事になれば、力を発揮しやすいと考えています。良いアイデアは積極的に提案してもらいたいと思っています。

03. 今回のコロナ禍の中、テレワークを取り入れて、貴社で一番大きく変わったことはなんですか。また、コロナが収まった後も取り入れていこうと思っていることはありますか。

会長：すぐに実施したことは、テレワークに必要なインフラを整えたことです。それに伴ってワークフローが簡素化され、決済が早くなりました。また、オンライン会議を導入し、どこにいても会議ができるようになり、コミュニケーション環境が一気に改善しました。キッツでは月に約 9 万枚以上の紙を使用していましたが、紙ベースの仕事が減ったことで、月の紙の使用量が 1 割減少しました。工場の立会検査などもオンライン化を進め、コロナ感染によるリスク回避ができるようになりました。

しかしながら、課題は山ほどあるため、工業会内でも情報共有を行って、一つずつ問題を解決していく必要があると思っています。

人財育成： 04. 人材確保・育成、 05. ダイバーシティ、 06. 07. 女性活躍推進

04. 若手の育成は多くの会員企業で悩んでおりますが、貴社での効果的な取り組みなどがあれば教えてください。

会長：新入社員は先輩社員から、育成計画をもとに、3年間業務指導を受けるアドバイザー制度（業務面でのサポート）を取り入れています。そして、どういう教育を受けたか、どんな成果があったかについて、入社 1～3 年目の社員による発表会を行っています。

教育を受けた入社 1～3 年目の社員は、発表会に向けてどのようなプレゼンテーションを行うか考え、いろいろな資料を作成して臨みますし、教育をする先輩社員も 1 年間どういう計画で教育をするかについて考える良い機会となっています。発表会には上司をはじめ関係部署の部門長や役員も出席し、そこでも発表内容や今後の仕事に対してアドバイスを行うなどの仕組みも出来ています。

メンター制度(先輩社員によるメンタルサポート)も取り入れています。学生からいきなり社会人になり環境が変化するため、悩みや疑問を聞くことによる心のケアにも気を配っています。

また、階層別の教育制度も取り入れています。キャリアプランシートにより、どんなことをやってみたいかなど、自己申告できるようになっています。各世代で管理職候補を選定し、どういう仕事をしてもらうかを考え、各部門にローテーション(海外含む)し教育を実施しています。8～10 年先まで見据えて毎年見直しを行っています。

**05. ダイバーシティを推進するにあたり、何が一番必要だと考えていますか。
また、それを推進するためには、どのようなことをすべきだと考えますか。**

会長：性別や人種、宗教、文化の違い、ダイバーシティを受け入れる文化を作ることが重要であると考えます。バルブ業界ではまだまだ不十分で、まず役員が多様性を積極的に受け入れることが重要であり、中間管理職に対しても偏見をなくすための教育が必要になると考えています。

06. 女性の特性を活かすことで、どのような効果が生まれると思いますか。

会長：キッツには女性の社外役員が 2 人在籍していますが、やはり、女性は見る目や切り口、感性が男性とは違うと感じています。この見方を活かすことで、より良い会社になると考えています。それには、風通しのいい環境が必要であり、女性の管理職が増えれば更に多様な視点が加わり、より良い会社へ発展していくと考えます。

07. 女性が管理職になりたがらない理由に「ロールモデルがない」「女性には重荷であるなどの偏見」「そもそも女性社員自身が昇進に関心が無い」などがあげられますが、貴社ではどのように考えて取り組んでいますか。

会長：キッツでは、6~7 年前から悩みや働き方、仕事のステップアップについて社員にヒヤリングを実施していますが、ご指摘のように感じている女性社員は多いと感じています。

男性社会だから怖いという意見もあることから、上司にあたる男性にもヒヤリングを実施しています。ここでも多様性を受け入れる文化を根付かせるために教育を行い、考え方を変えていく必要があると感じています。性別関係なく安心安全に働ける環境づくりをして、社員をサポートしていくことが必要です。

サステナビリティ： 08. サステナビリティの取り組みについて

**08. 製造業としてのモノの品質、性能、コストへの注力度合いが未だに大きいため、環境への取り組み課題は少なくありません。貴社は環境負荷低減などに積極的に取り組まれています。社長として環境経営については、何が重要で、中小企業は何から取り組むべきだと考えますか。
また、取り組むための課題克服法は何かありますか。**

会長：労働環境を改善し、安心安全に働ける環境を作ることが重要だと考えています。特に重筋作業や 3K(きつい・汚い・危険)を排除する必要性があり、排除することは環境経営に繋がります。これらを排除することで、残業時間の削減にも繋がり、有給休暇などが取得しやすくなります。また、リモートワークを取り入れることによってペーパーレス化を進めることができれば、CO2 排出量の削減にも寄与できると思っています。

全般について： 09. 魅力あるバルブ業界にするには

09. バルブ産業の認知度はあまり高いとは言えない状況かと思えます。この認知度を向上させ、活気あふれる魅力ある業界にするには、具体的に何が重要だと考えていますか。

会長：バルブ産業の認知度を上げる為には、個々の会社が地元社会に「男女差別なく安心安全に働ける会社」と認知されることが重要です。地元社会と共生し、そのことを発信していくことで根本的な解決になると考えています。日本バルブ工業会としても、全面的に支援していきたいと思っています。

バルブ女史 PJ について： 10. PJ に期待すること

10. バルブ女史 PJ が発足して 3 年以上たちますが、キッツの女性社員は発足当時から参加されており、今は御社から 2 名も PJ に参加されています。社長としてどういった思いを持って女性社員を参加させていますか。また、会長としてバルブ女史 PJ に期待することがあれば教えてください。

会長：キッツでは、6~7 年ほど前から女性が活躍できる土壌づくりのためにはどうしたらいいのかと悩んでいたところ、日本バルブ工業会でバルブ女史 PJ が発足され、一緒に切磋琢磨したいと考え参加をしています。今後の PJ の活動の一環として、キッツの女性顧問弁護士の先生をお招きしての座談会開催なども可能であるし、**会員企業が差別なくイキイキと働ける環境づくりについて、日本バルブ工業会の会長として尽力していきたいと考えています。**

最後に、堀田会長へのプラベートに関する質問にもユーモアを交えながら快くお答えいただき、終始和やかな雰囲気の中、インタビューは終了しました。