

第5回経営者インタビュー【ハイブリット開催】

オーエヌ工業(株) 営業本部 取締役副本部長 瀬川 和佳 氏

主催：(一社)日本バルブ工業会 バルブ女史ネットワーク

バルブ女史ネットワークでは、第5回目の経営者インタビューとして、オーエヌ工業(株) 営業本部 取締役副本部長 瀬川和佳様に、下記のとおりハイブリット形式でのインタビューを実施いたしました。

今回は働き方改革を起点に、多様な人材が真に輝くための組織戦略と、これからの人材育成について伺いました。

経営者インタビューについて

バルブ女史ネットワークでは、働き方改革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層の方々に対し、インタビューを実施しています。

全ての社員にとって働きやすい職場づくりに関する課題や好事例、経験談など、インタビュー内容については広く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、NW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。



瀬川 和佳 氏
オーエヌ工業(株)
営業本部 取締役副本部長



インタビューの様子

■開催日時

2025年11月27日(木)
14:00~15:00

■場 所

オーエヌ工業(株) 本社

■参加者

(一社)日本バルブ工業会
バルブ女史 NW 11名

テーマ： 社内外の情報収集

01. 全社員の働き方を改善していくため、社内の現状の課題・従業員の考えや状況をどのように吸い上げ、展開をされていますか？

(会社の思惑と現場や従業員の実態の乖離を埋めるための取り組みなど)

瀬川氏：

我々は人事考課の時に社員一人一人の意見を聞いており、従来は夏・冬のボーナス前と期末の3回行っていましたが、現在はでは3ヶ月ごとに1on1（ワンオンワン）ミーティングを実施しております。

人事考課では、社員自己評価と上司評価の差について「妥当性のヒアリング」を全国の社員に対して実施し、評価の納得感を高めています。ヒアリングで社員の生の声を聞き、全国での公平性を保つよう努めながら、できる改善はすぐに実施し、時間のかかるものはじっくり対応しています。

1on1ミーティングが社員の働きやすい環境づくりに繋がることを社員側も理解してくれていると思うので、これからも継続していくことが大切だと考えています。

02. 社外からの情報収集方法および社内とギャップがある場合の対処方法について教えてください。

瀬川氏：

社外からの情報は主に営業部隊が収集しています。代理店の会合や業界団体の集まり、セミナーなどで得た情報を上げてもらい、簡単なことはすぐに改善し、社内規定の変更が必要な場合は倫理委員会を通じて役員会にかけて対応しています。

例えば地域手当などは、各地域（札幌、仙台、東京、大阪、広島、福岡、ジャカルタ）の生活水準を考慮して公平性を保つよう努めています。身の丈に合った改善を心がけ、世間とのギャップを埋める努力をしています。

テーマ：女性社員の活躍推進関連

03. 女性活躍推進に関する部門の新設に至った経緯を教えてください。どのような思いでこれまでの活動を進めてきていますか？

また、今後どのような方向性で進めていきたいとお考えですか？

瀬川氏：

女性に関する問題の対応については、女性の営業所長をお願いしていましたが、両立が難しくなったため、営業本部に「女性活躍推進担当(課長)」として配置しました。

女性が長く勤められる環境を整えるため、特に経営層（男性）に届きにくいデリケートな部分の改善を担当してもらっています。東西の営業部からも責任者を選び、**組織的に取り組んでいます**。女性の離職率は以前より改善していますが、さらに環境改善を進めています。

また、年に一度全国の女性営業社員を集めた「女子会」を開催し、拠点が離れていて交流がなかった女性社員同士を繋ぎ、情報共有や課題抽出の場としています。今後は営業部門だけでなく、製造部門や事務部門にも活動を広げていきたいと考えています。

テーマ：男性社員の働き方改革推進関連

04. 最近の求職者は男性育休についての関心度が非常に高いです。男性の育児休業について、近年の取り組み状況を教えてください。

瀬川氏：

男性の育児休暇取得率は100%に達しており、女性を上回っています。社員が安心して休暇を取得できる環境を整えるよう努めています。例えば、ある営業所の男性所長が1ヶ月の育児休暇を取得した際も、他の地域の営業部の責任者がカバーして問題なく業務を継続させました。**一人が育休取得することで「取ってもいいんだ」という安心感が広がり、多くの社員が取得するようになりました。**

育休明けに「申し訳ない」と言う社員もいますが、それは権利なので気軽に取得してほしいと伝えています。出産予定が分かれば事前に準備し、全員でカバーする体制を整えています。全員でカバーするのは弊社の社風でもあります。



テーマ： 育児休業関連

05. 育児休暇や介護休暇などでどうしても業務に欠員が出た場合に、同一部署の別社員にしわ寄せがいき不満が出やすい（一部の働き方の改悪）ことが休暇の取りづらさの課題のひとつであると思われませんが、引き継ぐ側へのフォローなど、どのように考えていますか？

瀬川氏：

組織体制として、営業本部の下に営業業務部、西日本営業部（大阪、広島、福岡）、東日本営業部（東京、仙台、札幌）があり、各営業所に所長、その上にグループ長を配置しています。休暇取得者が出た場合、グループ長がその業務をカバーし、グループ長の業務は他のメンバーで分担します。

また、営業所間で相互にサポートする体制も整えており、例えば大阪で対応できない案件があれば広島から応援に行く、東京の社員が休んだ場合は仙台がカバーするなどの対応をしています。

さらに、子供の急な発熱などに対応するための介護休暇も準備しております。

全国どこでも受注処理ができるシステムを構築しており、**フットワーク軽く動ける環境を作っています。**



テーマ： 人材育成関連

06. 今、一番力を入れている人材育成・定着に関する実例（効果があったものなど）があれば教えてください。また、社内教育で会社ルールや社会人としての基本ルールなどの教育はされていますか？

瀬川氏：

管理職には全国から集まる合同研修を本社で行い、横の繋がりと自覚を促しています。

営業職は、配属先で一定期間経験した後、本社工場で製造研修を実施し、業界特有の専門用語や製品知識、現場の苦勞を肌で感じることで、社内共通の「言語」と「認識」を養っています。

新入社員は配属を決めた上で、1～2週間ごとの短期間ではありますが全行程を体験し、社員に顔を覚えてもらう機会にもしています。

また、教育内容が伝える人によってブレないように、厳選したテキストやマナー本を活用しています。書かれた内容を実務でどう「活用」するかに主眼を置き、会社としての指針を明確に伝えています。テキストの整備・改善は現在も継続中です。

営業職には、責任者が同行するOJTを実施しています。代理店やゼネコン、工事現場など、相手に応じた振る舞いを「身をもって」覚えさせることで、即戦力としての対応力を高めています。



テーマ：ダイバーシティ関連

07. 多様性人材の採用で工夫されていることはありますか？また、性別・国籍問わず多様な人材がより活躍できる職場とするために新たに導入を検討されている制度はありますか？

瀬川氏：

外国人だからという区別は一切していません。現在、ベトナム人男性 2 名（設計部と検査部門）、中国人女性 2 名（検査と海外営業）が働いていますが、一般採用で採用した社員です。皆日本語が堪能ですし、日本人社員と同じように対応しています。ジャカルタ事務所にはインドネシア人 1 名がいますが、現地の法律に従って採用した経理担当で、実際には営業活動の通訳なども担当しています。

性的指向などについても、カミングアウトがあれば対応する準備はありますが、現時点ではそのような情報はありません。

公正公平を基本に、**弊社に勤めている全ての人に同じ環境を提供するよう心がけています。**



テーマ：改善

08. 男性・女性・外国人問わず、社員のモチベーションアップのために考えている施策はありますか？

瀬川氏：

モチベーションを上げる方法よりも、**下げない方法に重点を置いています。**特に収入の減少がないようにすることが重要と考えています。幸い、ここ数年は業績が良く、夏冬の賞与に加えて決算賞与も 7~10 年続けて支給しています。これが社員の生活の一部になっているため、維持することが大切です。

また、社内 FA システムを採用し、希望があれば部署異動も可能にしています。現在は年齢層に偏りがあり、中間層が少ないという課題もありますが、若い社員の採用に努めています。

本社地区でも採用が厳しくなっていますが、社員の生活を守ることを最優先に考え、施策を推進しています。

