

新社長に聞く

日鉄物産システム建築は4月1日付で宇野智氏が社長に就任した。宇野社長に就任からこれまでを振り返っての感想や事業環境認識、今後の事業方針などについて聞いた。

——まず就任から現状で携わってきた。社長としての感想を。

「1990年の入社以降、光栄であるとともに、その責任の重さを日々感じている。5・7月に開催された全国の総会や協力会、研修会で、社長という立場で多くの顧客や協力会社の皆さんと直接話し、当社への期待の大きさを改めて肌で感じた。特に人手不足の中、解決策としてシステム建築を評価、期待いただいていることがありがたく、励みに感じた」



日鉄物産システム建築
宇野 智氏

▽宇野智（うの・さとし）氏
＝90年信州大院修了、住友金属工業入社、07年住金システム建築発足に伴い転籍、18年取締役営業センター長、20年取締役業務センター長（現企画管理センター長）、23年常務取締役。趣味はゴルフ、読書、スポーツ観戦、映画鑑賞。好きな言葉は「幸運の女神には前髪しかない」。65年6月25日生まれ、神奈川県出身。

用途拡大で数量伸ばす

——事業環境をどうみる。

「鉄骨需要は年間500万トが360万トに落ち込み、われわれの事業領域の鉄骨造の平屋建て、2階建ての建物の着工床面積は2016年度以降3分の2に縮小し、さらには、建設コストの高騰や人手不足により事業環境は一段と厳しさを増している。人手不足などの課題解決は容易でないため、数量は急回復の見込みが立ちにくい状況だ。その中で、期待に応えるためにもう一段ステップを上げていく必要がある」

——日鉄物産システム建築の特長を挙げると。

「当社は鉄を使った建築のパッケージ商品を扱うメーカー。鉄の利用技術やさまざまな商材を組み合わせたことが持ち味で、パッケージ販売はゼネコンの業務の効率化、施工管理の合理化、コスト

ダウン、工期短縮などに寄与し、当社にとっても設計、製作、現場施工の効率化につながる。事業は全国のアフリアータや板金業者などの協力会社とタッグを組んで、ファブレスで展開している。また、使用材料は約7割以上が日本製鉄グループ製品で、調達面の強

かなか育たず、その依存度の高まりに今後注意していく必要がある。世代交代のための人材確保は新卒、中途採用を含め注力している。第三にファブレスのために全国に多数ある協力会社の品質の確保が難しいと感じている。専用工場でないため、当社基準に全て合わせる

活用に取り組み、知名度の向上に努めている。また、育児休暇や介護休暇の充実にも努めていることなどをアピールしている。人材育成については、就業年数と年齢により編成された階層別の教育システムを構築し、毎年アセスメントテストを行うことで、社員本人が現状と成長を確認しながら研修を進めている。施工現場で就業している社員も多いことから、研修は時間と場所に拘束されないようライブで320講座、動画で1500講座の中から自由に選択して個別に受講できるサブスクリプションの制度を整備しているほか、職位が上った際に社外研修を受ける制度や、同じ年齢層で部署を横断してコミュニケーションを深める制度、グループ会社からの研修プログラムを受講する制度、営業や工事な

ど組織ごとに研修を受ける制度などを設け、育成に努めている」

——業務効率化への取り組みは。

「24年から3カ年計画でDX投資を行っており、まず世代交代を見据えて属人的なノウハウをデータベース化して、若手の早期育成に役立てる。また、営業から工事までデータ連携を図り、ヒューマンエラーの防止や業務効率化を推進し、品質向上につなげていく」

——今後の方針は。

「数量を増やす必要があると認識している。事業領域の鉄骨造の平屋・2階建てでの当社のシェアは3%程度。今後は用途拡大によって同じ事業領域で数量を伸ばすほか、従来の事業領域から他に拡大することで数量を伸ばすことに努めている。そのために新商品開発や業務効率化に一段と注力する」

「当社は鉄を使った建築のパッケージ商品を扱うメーカー。鉄の利用技術やさまざまな商材を組み合わせたことが持ち味で、パッケージ販売はゼネコンの業務の効率化、施工管理の合理化、コスト

「第一の課題は数量の伸び悩みだ。持続的な成長に向け、数量拡大にこだわりつつ稼働率の標準化を図る必要がある。第二に挙げられるのは世代交代だ。この5年で約20人が再雇用延長を迎える予定で、ベテランを頼りにしている分、若手がな

ことは難しいが、分科会などの開催を通じて生産管理担当者や協力会社の皆さんが品質向上と標準化に向け活発にディスカッションする取り組みを行っている」

——人材の採用と育成への取り組みは。

「採用については、日本製鉄のブランド力を生かすとともに、新たに独自のCMやSNSなどの

活用に取り組み、知名度の向上に努めている。また、育児休暇や介護休暇の充実にも努めていることなどをアピールしている。人材育成については、就業年数と年齢により編成された階層別の教育システムを構築し、毎年アセスメントテストを行うことで、社員本人が現状と成長を確認しながら研修を進めている。施工現場で就業している社員も多いことから、研修は時間と場所に拘束されないようライブで320講座、動画で1500講座の中から自由に選択して個別に受講できるサブスクリプションの制度を整備しているほか、職位が上った際に社外研修を受ける制度や、同じ年齢層で部署を横断してコミュニケーションを深める制度、グループ会社からの研修プログラムを受講する制度、営業や工事な

ど組織ごとに研修を受ける制度などを設け、育成に努めている」

——業務効率化への取り組みは。

「24年から3カ年計画でDX投資を行っており、まず世代交代を見据えて属人的なノウハウをデータベース化して、若手の早期育成に役立てる。また、営業から工事までデータ連携を図り、ヒューマンエラーの防止や業務効率化を推進し、品質向上につなげていく」