

北海道太平洋生コン 井町孝彦社長に聞く

北海道太平洋生コンは太平洋セメント直系会社として、道内に稼働6工場を展開している。同社役員は札幌、旭川、函館、小樽、南北海道の生コン協同組合理事長を務め、業界の安定に貢献している。井町孝彦社長は「高い技術力の保持」と「需要の変化に応じた集約化の推進」を会社運営のテーマにあげる。



「生コン事業の方針についてお聞かせください。」

当社は北海道でセメントトップシエアメーカーの太平洋セメントの直系会社であり、生コンの品質や技術力といった面で他社の見本となるという自覚を持って事業を運営している。それと同時に、

北海道新幹線という大国家プロジェクトが



札幌工場ではハイスペックな配合の生コンを出荷している

終わった後を見据えて、生コンメーカーとして生き残っていくための方策を常に考えて、それにつながる施策を実行している。技術面では札幌工場をはじめとしてハイスペックな配合の生コンの製造供給に対応でき

る体制を整えている。札幌では再開発計画が目白押しで、建築向けの出荷の比率が高く、生コンへの品質要求も多種多様だ。それにすぐに対応できるという

のは当社が持つ同業他社に対する圧倒的な優

いと考えている会社もあるだろう。それに

生コンに対するニーズがあるエリアなので、技術力の高い工場という位置付けをして

合つて生き残っていく方法を模索したい。今後

人員を定期的に取り替えていくことで生き残るための足場を固めている

考えた。高い技術力という優位性を堅持するうえで取り組んでいること

高い技術で地位築く

工場集約も積極推進

位性であり、今後も技術力の向上を図ること

でその地位を揺るぎないものとしていく。

「ポスト新幹線を見据えた絵を描くことは極めて大事なことです。新幹線工事が終わった後の北海道の生コン需要は大幅な縮小が避け

いと思っっている。当社ではその方針の基に、ここ数年で積極的に集約化を実行した。現在

とあります。か。技術力を保つには優秀な人材の育成が欠かせない。当社は現在、

4月に旧北海道太平洋生コンと旧北海道ティンシー生コンが合併したことを契機に、

全従業員を対象に、自分が年度内に取り組む目標を定める「方針展開シート」を書かせて

計画中のものもある。北海道の生コンメーカーはとも共通の悩みを抱えている。郡部

古内、江差、松前に稼働工場を展開している。札幌と小樽は高強度コンクリートのよう

なハイスペックな配合取得を目指す資格を明

記し、そのために取り組むことなどを宣言してもらっている。さら

に、工場長クラスには部下の育成に関する方針を宣言させ、資格を取らせるために何をやるかも書かせている。

努力の成果に報いる施策も講じている。コンクリート主任技士などの資格を取得した従業員には報奨金を支給するほか、人事面でも昇進・昇格制度を見直し、努力をして資格取得という成果をあげた従業員や仕事のスキルが高い従業員は従来よりも早く昇進できるようにした。制度の意図を汲んで従業員がやる気になってくれることを期待している。

経営的に課題として捉えていることはあります。社員の年齢構成を見ると、定年近くのベテラン社員と入社4〜5年くらいまでの若手社員が手厚い一方で、その中間層に当たる社員

配置転換で技術向上 中間層の確保が課題

が手薄であり、そのギャップをいかに解消していくかが課題と認識している。現場で即戦力となる人材を増やすために、若手社員については先にあげた工場間での人材のローテーションや資格取得の奨励、昇進・昇格制度の見直しといった施策で引き上げていくことを考えている。

中間層の人材については中途採用を広く行うことで確保していきたい。先に集約化の話をしたが、他社との共同操業を積極的に推進している背景には、中間層の人材確保という一面もある。他社と一緒にいることで足りない年齢層の人員を補充できる可能性もある。できればにしても人材の確保や育成、集約化の推進は大きなテーマと位置付けて今後も取り組んでいく方針だ。