

(3)

鉄鋼

(第3種郵便物認可)

日刊 産業新

電着ドラム国内シェア100%

日鉄住金工材 設立70周年

歩み・課題を聞く

「創業時からの軌跡を。」

「これまでの歩みは3つのステージに分けられる。まず創業時から2000年までの『基盤強化および規模拡大期』、00年から12年までの『選択と集中期』、そして13年から17年までの『経営体質強化および経営品質向上期』だ。」

—各ステージのトピックス。



石川 昌弘社長

60%、CFB代ドラム販売を開始し新約30%。電着ドラムについて、日本シェア100%、推定で世界シェア70%で、技術力・品質・アフターサービスなどが、毎年の新規採用で時間をかかっている。組立設備や機械加工設備も増強する。

最先端の技術開発が強み

「70周年を迎えた感から。」

「特に2008年のリーマン・ショック以降は売り上げの減少や事業撤退など厳しい経営状況が続いたが、社員が一致団結して危機を乗り越えてきた。全員が顧客視点を持ち、ペクトルを合わせて現状打破に挑戦することが最も重要だと再認識した。足元の経営が順調な中で70周年を迎えたことは大変喜ばしいが、会社の成熟度が上がるにつれて見えてくる新しい景色の中で将来のありたい姿を再設定し、100年企業に向けて前進していきたい。」

「70周年を迎えた感から。」

「特に2008年のリーマン・ショック以降は売り上げの減少や事業撤退など厳しい経営状況が続いたが、社員が一致団結して危機を乗り越えてきた。全員が顧客視点を持ち、ペクトルを合わせて現状打破に挑戦することが最も重要だと再認識した。足元の経営が順調な中で70周年を迎えたことは大変喜ばしいが、会社の成熟度が上がるにつれて見えてくる新しい景色の中で将来のありたい姿を再設定し、100年企業に向けて前進していきたい。」

「最初の基盤強化および規模拡大期は70年ごろから00年ごろにかけて売り上げが約3倍に拡大した。72年には電着銅管製造用チタン製電着ドラムの生産を開始し機器関係で3工場新設、フラットパー(FB)で2ライン増設した。次の選択と集中期はリーマン・ショックの影響などで売り上げがピーク時の3分の1となった。当時3本柱の1つだった化粧パイプ事業の撤退に加え、電着ドラムも銅管供給ギャップによる顧客の設備投資減少に見舞われた。FBも国内市場が長期縮小傾向になった。」

「経営体質強化および経営品質向上期は、さまざまな経営体質強化策が実行され、売り上げはホトム倍へ増加した。具体的に製販協働体制の下で、独自商品の販売強化や販

売先拡大、商社任せだった海外商談を自社営業と技術陣も加えた商談方法へと見直した。スプレッド管理強化やプロセス視点でのコスト削減・諸元管理の徹底、バリューチェーン分析なども成果を上げた。」

「現在の主力製品と市場での位置づけ。」

「電着ドラムとステンレスコールドフラットパー(CFB)が2本柱。売上比率は電着ドラム約60%、CFB代ドラム販売を開始し新約30%。電着ドラムについて、日本シェア100%、推定で世界シェア70%で、技術力・品質・アフターサービスなどが、毎年の新規採用で時間をかかっている。組立設備や機械加工設備も増強する。」

ユースエール企業に認定 「生き方改革」挑戦

「働き方改革の質的レベルアップとして、単なる労働時間削減だけでは、ない『生き方改革』に挑戦中だ。社員の幸せを重視して、仕事、家庭、趣味などの質的向上を目指している。この取り組みが社員の意欲向上につながり、結果として生産性向上とイノベーションにつながる。当社独自の新入社員教育や労働時間効率化、有休休暇取得促進、育児休業を取得しやすい職場環境づくりなどが評価され、厚生労働省のユースエール認定企業に本年6月に認定された。新潟県で本社だ。」

「地元活性化支援プログラムも本年4月に開設した。地元の価値発見とPRに加え社員のモラルアップ、愛社精神の高揚、リクルート対策面でも効果がある」と期待している。さらに、イノベーションと生産性向上を並行して議論するための施設(ワークハートセンター)を建設する構想もある。」

(増田 正則)

「CFBについては従来のSUS304に加え、新たに新日鉄住金ステンレスが開発した省合金型三相ステンレス鋼のCFBの市場開拓に取り組んでいる。ターゲット分野は建築、土木分野の従来鋼種からステンレス鋼への置き換えに限らず、同分野での他素材からの置き換え需要や省合金型三相ステンレス鋼の採用が進んでいる。水門、化学プラントなど向けで派生するCFBの需要を検討している。電着ドラムとCFBに次ぐ新規事業も模索している。」

「働き方改革の質的レベルアップとして、単なる労働時間削減だけでは、ない『生き方改革』に挑戦中だ。社員の幸せを重視して、仕事、家庭、趣味などの質的向上を目指している。この取り組みが社員の意欲向上につながり、結果として生産性向上とイノベーションにつながる。当社独自の新入社員教育や労働時間効率化、有休休暇取得促進、育児休業を取得しやすい職場環境づくりなどが評価され、厚生労働省のユースエール認定企業に本年6月に認定された。新潟県で本社だ。」