



2021年度は「非常に大切な年だ」と力を込める。国土交通省案件の減少に伴う競争激化への対応に加え、ここ数年発注される大型工事が生産に寄与するのは数年後となる。とりわけ「大阪湾岸道路西伸部は、世界的な斜張橋を含む高難度の工事であり、関西設計部準備室の設置、グループ内での人事交流などを志向し、グループ一体とな

って取り組んでいく」と意欲を示す。
 人材確保についても、特に鋼構造物を担当する技術本部の充実を図ってきた。今後は、デジタル化など総合的な技術開発で『宮地iブリッジ』を加速し、異業種との提携も含めて技術開発に注力していく。
 「もう一つは企業価値をいかに上げるかだ」と語る。東京証

異業種提携含め技術開発

の努力を評価する制度に19年度から改めた。「数値目標に比重を置き過ぎた評価は、ガバナンスと相反するものだ。人事考課の物差しは努力する姿勢と、管理職ではマネジメント力」と強調する。「組織はさまざまな能力のある社員の集まりであり、能力だけでなく部門・部署共通の物差しが必要だ。努力し仕事をやる姿勢を評価しなければガ

人事考課とともに大胆に行っていたのが、19年度からの人材の思い切ったローテーションだ。かなりの社員を配置換えし、21年度に完了する。「固定化した人材の解放と埋もれた人材に視点を向け、組織の活性化と組織間の相互理解が進んだ」と話す。

券取引所市場再編の問題もある中、15年に三菱重工鉄構エンジニアリングの株式を取得したが「アライアンスのシナジーをステークホルダーに示す必要がある」と語る。人材の育成については、宮地エンジニアリングでは人事考課を成果主義から社員

バナンスを担保することはできない」との認識を示す。
 「前向きに仕事をしていれば、必ず評価する人が現れる。そういう会社になければいけない。そこには次世代を担う幹部を育成するコンセプトも含まれている」と指摘する。

コロナ禍で学んだことは、社員一人ひとりが健康であることの大切さだ。千葉工場への50億円投資、宮地エンジニアリングとエム・エムブリッジとのアライアンス、ウェブ会議、テレビ会議などの推進加速の重要性と働き方改革などで生産効率を高め、固定費・変動費を削減した費用を人材確保と育成、職場環境改善、設備投資に生かしていく。「社員が幸せを感じ、投資価値の高い魅力的な会社に成長させていきたい」と語る。

