

ものづくりも制度改革も、「人」が基点

アトミクス 代表取締役社長 宮里勝之氏

製品開発も、社内の制度改革も「人」にベクトルを合わせるアトミクス。製品面では、職人不足が進む施工サイドに対して少ない人数で工事の出来高を高められるシステムを開発。また、社内に向けては人材のモチベーションとスキルアップにつながる諸施策を次々と実施、社員満足度の向上に注力する。「人に喜んでもらうこと」(宮里勝之社長)を事業の基点に据える。

◇

—建築用塗料の市況が停滞しています。業況はいかがですか。

「建築用の中でも住宅改修分野が良くないようです。当社の場合、工場の営繕など企業物件が中心ですので、その影響は緩和されています。主要顧客の工場ユーザーの設備投資が引き続きなされており、主力製品の塗り床材や屋根用塗料の動きも順調に推移しています。また、官公庁需要が主体の道路用塗料も前年並みをキープしているといった状況でしょうか」

—全般的に動きは悪くないということですね。そのような中で注力している施策とは。

「水性のアクリルゴム系塗膜防水材を責任施工で展開している「レイズ事業」の強化ですね。塗り床などの工場向け製品、道路用塗料に続く柱であり、当社にとっての新領域ですので、ここを伸ばすことに傾注しています」

—どのような取り組みですか。

「営業部を増強し、事業部の人員体制を厚くしました。責任施工組織のアト

ムレイズ工業会には、現在100社を超える会員様が所属していますが、彼らと一緒に設計折込み活動を積極化するなど営業面の動きを強化しています」

—ウレタンゴム系が席巻している塗膜防水材の市場に、水性アクリルゴム系の材料で挑んでいるのですか。

「後発ですから、当然差別化戦略が基本になります。水性で、かつウレタンゴム系と異なりイソシアネートを含んでいない点は、環境面や安全安心を求める市場のニーズに合致します。それと、施工面での差別化も明確ですね」

—といいますと。

「ウレタンゴム系は防水層の施工時、主にコテを用いますが、レイズ製品はローラーやスプレーで施工できます。職人不足が進行する中、コテ作業のような熟練を要せず、施工スピードも早められる点は大きな差別化になります。スプレー機を導入する会員様が多いことから、そのメリットを感じていただけているのではないのでしょうか」

—職人不足対策は、製品開発の面でも重要なテーマになりますね。

「その点では、道路用塗料で画期的な工法を開発し、上市しました。施工後わずか1〜3分で乾燥する「ハードラインアクア#21MD工法」という特許工法です。塗料と施工機の両方からアプローチできる当社だからこそ開発できた超速乾工法で、速乾性のインパクトに加え、少ない人数で工事の出来高を増やせるといった点で施工店様からの



支持が高まるものと期待しています」

—施工サイドの職人不足と同じように、どの企業にとっても人材の確保が重要課題になっています。特に、人の流動性が高まる中で、定着率の向上も優先事項ですね。

「その通りです。当社も社員満足度を高めるため、さまざまな施策を行っています。近年では、賃金のベースアップや、定年を60歳から65歳に引き上げるなど処遇待遇面で分かりやすい施策を行いました。また、社員の意見や要望を経営に反映させるための「社員アンケート」を継続して実施し、その中のいくつかは既に実行しています」

—どのようなものがありますか。

「これは前回(2024年夏季特集号)もお話しましたが、実行していることの1つに同好会支援活動があります。どんな活動でもいいので、2人以上集まって同好会を結成すれば、それに対して会社が補助金を出す活動です。ゴルフやスポーツ、グルメなどの同好会が出来てきていますが、共通の趣味を楽しむために人が集まり、部門や年齢差を越えたコミュニケーションが広がることは、会社にとってすごくいいこ

とだと思います。他にも、社員アンケートからの意見を反映させ、副業をできるよう社内規程を変えました」

—副業ですか。

「ええ。ある社員が休日にサッカーの審判をすることになり、そこでも報酬が出るので副業を許可してほしいという意見でした。人のライフスタイルや価値観が多様化している現代において、個人の持つマルチなスキルを応援することも会社には必要かもしれません。副業を認めることでモチベーションが高まり、本業にもいい影響が及ぶサイクルが期待できますから。そうした気づきから、他にも制度変更を検討しているものがあります」

—どのようなことですか。

「資格取得支援制度の拡充です。現在、それぞれの業務に関連する資格取得に関しては会社が補助していますが、業務に直接関連する資格でなくても補助する制度です。先ほども言ったようにライフスタイルや価値観が多様化する中で、あの資格にチャレンジしてみたい、こういうスキルを身につけたいといった要望も増えてくるのではないかと思います。そうしたポジティブな姿勢を応援することで社員満足度も高まると思いますし、マルチなスキルを持つ人材が増えることで会社も強くなります。社員アンケートで反応を見て、要望が多ければ実施したいですね」

「一方で、体系的な教育システムの確立も急務だと思っています。入社年数別、役職別など現在行っている社員教育を、点から線へとつなげる仕組みづくり。当社にとって最大の経営資源は人材に他なりませんから、モチベーションアップ、スキルアップにつながる施策を打っていきます」

—ありがとうございました。