



「船舶修繕業」から「安定航行供給業」への進化を推進し、入社5年・46才で社長に就任

雇用契約
(フルタイム)

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

01

抽出された
経営課題



内航船業界の船員不足や船舶管理などの技術者不足の深刻化

当社顧客の内航海運業界では、船員不足に加えて船主・船舶管理会社の工務監督の不足が深刻化しています。これまでは、外航船・内航船の船員経験者が工務監督を担ってきており、経験豊富で高い技術力を持つ工務監督により、船舶修繕ヤード側も鍛えられてきた歴史があります。一方、船員は年々減少しており、工務監督の確保にも影響が出てきています。そこで、当社の船舶修理(修繕・保守・保全)ノウハウを活用し、「安定航行供給業」に進化することで、取引先企業の船員不足や工務監督不足を補完するお手伝いができないかを検討するに至りました。

02

プロ人材に
与えられた
ミッション



自動車業界ノウハウを船舶業界に注入し、イノベーションを起こす

自動車業界で長年培った生産管理ノウハウを当社に注入し、イノベーションを起こす役割を期待しました。また、真面目で粘り強く仕事に取り組む社員の長所を更に伸ばし、「自ら考え、自ら学び、チャレンジする」組織に進化させるため、社員の「心に火を点ける」役割を担ってもらいました。計画的な仕事の進め方や実行を重視する組織風土を醸成し、お客様に喜ばれるサービスを提供するためには、作業の「見える化」が必要となります。社内のあらゆる作業データを収集するとともに、蓄積したビッグデータを分析するなど、DXの活用によって明確な生産計画を立案し、効率のよい修繕・保守・保全を提供するという経営トップのビジョンを共有してもらいました。

03

プロ人材が
もたらした
効果



「ここまでやるのか向島ドック」

入社当初から社長就任まで、朝の立哨を5年間続け、社員や取引先からの信頼を獲得しました。業務面では、受注仕様書の標準化、生産管理・進捗管理の仕組みを整備し、「修繕計画システム」を構築しました。また、大手IT企業出身の同僚と協力して、作業データを5年間収集・蓄積し、属人的だった業務の暗黙知を形式知化することにも取り組んでいます。人材育成面では、独身寮の寮長を社員に経験させる等、リーダーシップ・マネジメント研修を強化しています。安定航行供給業は「三方良し」の仕組みであり、そのビジネスモデルを追及することで、お客様に「ここまでやるのか向島ドック」と喜んでいただけるような「ダントツの会社」をつくらせていきたいと考えています。



2016年の入社以来、計画的な仕事の進め方を促進するとともに、「実行」を重視する職場風土の醸成に努めてきました。また管理職を中心メンバーとする小集団活動を組織し、職場の問題解決を推進。その活動を通じ自主的に問題をとらえ、解決できる人材が育っています。こうした取り組みの成果は、生産性や利益率の向上に着実に数値として表れてきております。

プロ人材【入社時のプロフィール】



久野 智寛 氏

役職名：執行役員(現代表取締役社長)
年齢：46歳
家族構成：妻
出身地：愛知県 選流ルート：1ターンの
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：アイシン精機㈱(現：㈱アイシン)生産管理部門、メキシコ現地法人副社長を歴任

2016年に広島県プロフェッショナル人材戦略拠点主催の転職イベントで杉原毅社長(現会長)と出会い、経営ビジョンに共感・意気投合し、その人柄に惹かれて入社を決めました。出身地の愛知県西尾市は海が近く、よく釣りに出かけていたこと、サイクリングで尾道を訪れた際の好印象、当社が尾道駅から見景色の一部になっていることなども決断を後押ししてくれました。なお、趣味のマウンテンバイクは、SDAという大会で山道を100km走破する種目に出場しています。

企業からの声



代表取締役会長
(前代表取締役社長)
杉原 毅 氏

「安定航行供給業」とは、船のライフサイクル(建造からスクラップまで)の健康管理を当社が一貫して担い、お客様には安全航行に専念いただくという理念です。それをノントラブル・低コストで実現するためには、新たなブレイクスルーとイノベーションが必要であり、この理念を唱喚・共有し、「心に火を点けてくれる」人材を探していました。「社長と一緒にビジョンを考えられる人」の募集コピーにより、久野氏に出会えたことは当社の大きな転換点となりました。私はまだ引退する年齢ではありませんが、久野氏の5年間の活躍はめざましく、これからの当社の飛躍のために経営を託すことを決断しました。