

人と
話題

川岸工業の社長に就任

清時 康夫氏



初めて『中期経営計画』を策定

が強くないと組織は強くな
らない。組織力をレベルア
ップし、100年後も建築
鉄骨のトップ企業であり続
ける」が抱負。
迅速な判断、的確で流暢
な語り口調が特徴だ。

※ ※

清時康夫(きよとき・や

すお)氏略歴 ▽1956

年11月23日生まれ、79年3

月慶応義塾大学法学部卒後、

丸紅入社、2008年4月

・伊藤忠丸紅テクノスチー

ル(現・伊藤忠丸紅住商テ

クノスチール)取締役建築

建材部長、18年4月・伊藤

忠丸紅住商テクノスチール

取締役兼副社長執行役員建

築・鉄構部門長、20年4月

・同顧問、21年3月・同顧

問退任、20年10月ヤマック

ス顧問、22年3月同顧問退

任、22年4月・川岸工業顧

問、同年常務取締役、23年

12月に代表取締役社長に就

任。

モットーは「為さざる罪

を知る」で自身の訓戒とし

ている。趣味は「ウォーキ

ング」。夫人と子ども2人

の4人家族。山口県出身。

(大熊)

昨年12月に社長就任、その経歴から「山積みを平準化しながら、仕事を確保することの大変さは認識していたが、(川岸工業に入った)今、身をもってそれを痛感している。メーカーとして最も重要なテーマ」と今の心境を率直に語る。

同社はこれまでの単年度

計画に加え、初めて『第一

次・中期経営計画』(23年

10月―26年9月)を策定、

今年4月に発表した。「証

券取引所の要請など時代の

趨勢もあるが、川岸工業が

どこに向かおうとしている

のか社内外に発信すること

を主目的としている」と強

調する。同計画の副題は

『成長基盤の基礎固め』と

した。「利益の確保が大前

提だが、会社の足固めをし

つかりすることで組織力の

強化を図りたい。株主など

「組織力のレベルアップ」を

「その存在なしでは事業
が成り立たず、事業を継続
することもできない。特に
今後の社員のスキルアップ
や技術力の維持が喫緊の課
題」と続ける。そのために
「方向性を定めて、施策の
具体化に社員が関与、実践
する。それを会社が支援す
る。そうした社員の小さな
成功体験の積み重ねが大切。
結果的に社員一人ひとりの
モチベーションが上がるこ

とを期待している」という。
・共生が不可欠。中でも社
員や協力会社の存在は大き
金の代理返還、資格手当の

い。その存在なしでは事業

が成り立たず、事業を継続

することもできない。特に

今後の社員のスキルアップ

や技術力の維持が喫緊の課

題」と続ける。そのために

「方向性を定めて、施策の

具体化に社員が関与、実践

する。それを会社が支援す

る。そうした社員の小さな

成功体験の積み重ねが大切。

結果的に社員一人ひとりの

モチベーションが上がるこ

とを期待している」という。

・共生が不可欠。中でも社
員や協力会社の存在は大き
金の代理返還、資格手当の

い。その存在なしでは事業

が成り立たず、事業を継続

することもできない。特に

今後の社員のスキルアップ

や技術力の維持が喫緊の課

題」と続ける。そのために

「方向性を定めて、施策の

具体化に社員が関与、実践

する。それを会社が支援す

る。そうした社員の小さな

成功体験の積み重ねが大切。

結果的に社員一人ひとりの

モチベーションが上がるこ

とを期待している」という。

(大熊)