

社外取締役からのメッセージ

東洋建設の革新と成長の歩みを 「異物のエンジン」として 加速させていきます

福田 善夫

帝人株式会社および海外グループ会社の役員を歴任。グローバル展開における豊富な経験と幅広い知見を有する。東洋建設社外取締役としての在任年数は4年。株式会社ハーモニック・ドライブ・システムズ社外取締役、一般財団法人日本インドネシア協会監事を兼務。



2020年6月の株主総会で再任され、社外取締役として5期目の任に就きました。かつて勤めていた会社では、インドネシア子会社の社長を務め、取締役としても海外事業にかかわっていたことから、武澤社長の「海外展開を強化したい」との意向を受けて社外取締役への就任を依頼されました。

「社外」といっても取締役であり、各種の経営判断に関与します。ガバナンスがきちんと機能しているかをチェックする監査役とは違い、取締役は経営判断に深くコミットしますので、実際の業務や現場についての知見が不可欠です。幸い東洋建設では、「社外取締役といえどもお飾りにはしない」という意識が強く、様々な現場を訪ね、様々な社員の人たちに話をうかがい、学びを深める機会を得ています。

フィリピンでは、ローカルマネージャーとも課題を検証するミーティングを重ねています。フィリピンは能力の高い優秀な人財が多く採用されており、東洋建設のフィリピンにおける40年以上の活動の実績を深く実感します。と同時に、日本での学びの機会をもっと増やして東洋建設の一員という自覚を深める必要もあらうと感じており、取締役会等で議論を提起しています。

また、新中期経営計画「Being a resilient company」の策定にも、経営企画部門長を務めた経験を活かしつつ関与しました。ひとつご報告すると、新しい中期経営計画は、いわゆるトップダウンではなく、若い人たちが自らの課題を検証し、そのうえでコンセプトを形づくったボトムアップ型のものです。従って、取締役会は計画を議論すると同時に、若い人たちに経営教育を施すという指導的な役割も担いました。だからこそ計画は、地に足がついたしっかりしたものになったと感じています。

東洋建設の社風は、非常に誠実で紳士的かつ家庭的で、古き良き日本の企業文化が残っていると思いますが、一方、新しい経営スキルを若いうちから身につけさせる社員トレーニングは十分でないように思います。

新しい中期経営計画では教育投資に力点が置かれ、現在、人事制度も大きく変えようと議論を続けています。働き方改革の要諦は、単に労働時間を減らすことではなく、社員に働きがいを与え、モチベーションを高めるものでなくてはなりません。この大改革への関与が社外取締役として5期目の大きな仕事のひとつになるでしょう。

私は、社外取締役は、「良き異物」でなければならないと考えています。新卒入社から在籍している社員では気づけなかったり、発想できない視点を注入し、取締役会を活性化するとともに経営判断の多様化や高度化を促さなければなりません。

古き良き日本企業の体質を大事にしてきた東洋建設が、社外取締役を活用することで革新と成長を図ろうとすること自体が、すでに革新と成長への歩みを始めていた証左といえます。私は社外取締役として、その動きを加速させるもうひとつの「異物エンジン」でありたいと決意しています。



フィリピンの経営課題討論会後の懇親会で