

『新社長 ACK グループ 野崎秀則氏／自立と連携強化で壁突破』

2020年に500億円

の事業規模を達成するため、変革と挑戦を続ける。国内公共、国内外民間、海外という3軸経営を基本にしながら「自ら事業主体になる」という覚悟を持つ。姿勢で業務の拡大を目指す。改革のキーワードは「自立と連携の強化」と断言する。

―就任の抱負を。

「経営」ジョンで掲げた2020年の姿、従来の業容にとらわれず経営するという精神は変わっていない。だが国内公共、国内外民間、海外、という3軸経営だけで果たしているのかと言え、欠けている部分があると思っている。今後の建設コンサルタントには技術やサービスの質的向上

のさき ひでのり
ACKグループ 野崎 秀則氏

新社長

82年立命館大理工学部卒、オリエンタルコンサルタンツ入社。07年取締役兼常務役員、09年社長。ACKグループでは09年取締役連任推進担当、11年事業推進統括、12年代表取締役副社長。京都府出身、55歳。「事業会社の経営陣とも同世代。気持ちを共有して戦っていく」と意気込む。



と総合化が求められる。例えば、決してそうではない。自立えば地域活性化で役割を十分に果たしているかと言え、悟を持ち、総合化した事業

自立と連携強化で壁突破

―経営方針は。

「震災復興関連などで確かに業務は繁忙状態にあるが、この状況が続くのはあと2年と考えて行動する。現状に満足しては経営ビジョンで掲げた企業像を表現できない。社会インフラを創造する企業になるためには、個々の組織がより自立することが不可欠だ。技術・サービスはトップレベルにあるのか、最高水準の成果を提供できているのか、足元をもつ一度見つけ、

オンリーワン、ナンバーワンになれる領域がどこにあるのか目標を定めて前進する。改革のキーワードは自立と連携の強化だ」

「人材の確保と育成にはどう対応する。」「当社が求める人材は専門家、専門家を統合するマネジャー、そして組織をコントロールする経営者だ。必要なら外部からの登用もためらわない。若手・中堅層の人材流出が業界全体で問題になっている。人材をどう育てるかはもちろん最大の関心事だが、自己責任として自ら成長する意識も必要だ。処遇改善などと並行し、経営者と同じ感覚を持ったフロンティア精神あふれる人材を育てたい。」

(12月20日就任)

『新社長に聞く ACK グループ 野崎秀則氏／個性磨きシナジー本物に』

持ち株会社の ACK グループ社長に20日付で、オリエンタルコンサルタンツ社長も務める野崎秀則副社長が就任した。2020年東京五輪の開催や国土強靱化基本法の成立など、1年前と比べると先行きに明るさが増してきたが、中期経営計画「ACKG2013」を実現するには、グループ全体をさらに強化すべきと気を引き締める。現状の課題や重点的に取り組む事項などを聞いた。

* * *

——オリコンサルなど連結子会社5社の基本的な経営方針は

「前期(13年9月期)から始めたACKG2013は、経営計画策定委員会でもわたくしが委員長となつて作成した。この方針を踏襲していく。ビジョンに掲げた20年に売上高500億円を、どう達成するかが当面の課題だ。グループ全体をみたとき、いまの状態では達成が厳しい」

——達成のためにはどのような対応策が必要か
「各社とも特徴があり、所定の

ACKグループ 野崎 秀則氏



新社長に聞く

個性磨きシナジー本物に

売り上げと利益を上げているが、まだまだ力を発揮させることができる。個々の会社をもっと強くなることで、連携が深まると考えている。各社が光り輝かない限り、グループとして総合的な力を発揮することはできない」

「各社がオンリーワン、ナンバーワンをつくり出す気持ちを持って、行動に移さないと伸びていかない。ACKG2013は、計画としてもっと強化しないといけないし、全社員がもっと意識を高める必要がある。シナジーや連携

と言ってきたが、これを本物にしよつと思えば、各社が個性を磨き続け、魅力を持たないと促進されないし、継続できない」

——インフラ保全や防災、地域活性化など8つの重点事業については

「重点化事業として、グループ全体で500億のプロジェクトが動いている。チャレンジができる良い仕組みだが、この事業をトップレベルにするという覚悟を持つたもの、野心的なものがまだ少ない。将来、有望だから投資すると

いうことを考え切つて、事業を設計しないといけない。重点化事業をもつて一度、各社に問い直す。ACKG2013を当事者意識を持つて取り組むには、こうしたことを再確認する必要がある」

——海外事業の展開は
「パシフィックコンサルタンツグループと50%ずつ出資して設立したインターアクトの中に連携委

が年間5000万円の予算を確保して、研修を行っている」

——M&A(企業の合併・買収)や提携は積極的に進めるのか
「ワンストップサービスを表明

しているが、事業そのものが総合化しているので、技術の統合化も求められている。こうしたニーズにまだ十分とは言えないので、気持ちを共有できれば、ぜひ仲間に入つてほしいと思つている」

* * *

(のさき・ひでのり) 1982年3月立命館大理工学部土木工学科卒業、同年4月オリエンタルコンサルタンツ入社。2000年中央設計技術研究所社長、05年オリエンタルコンサルタンツ取締役執行役員関西支社長、07年常務役員事業本部長、08年SC事業本部長、09年社長、12年12月ACKグループ代表取締役社長を経て現職。京都府出身。58年9月23日生まれ、55歳。

記者の目

建設コンサルタンツ協会では、対外活動委員長として、国土交通省などとの意見交換会で切実な課題を語り、納得がいかない発注者の回答には食い下がることも。グループの総帥に就任して忙しさに拍車がかかるが、「経営のことを考えるのは楽しい」と常に前向き。責任の重さをよりやりがいの大きさを歓迎する。廣谷彰彦前社長と同様にエネルギーで、先頭に立つて引っ張っていくタイプ。單身赴任で山梨の自宅には月に1回帰宅。休日は「気分転換にジョギングしている」

『新社長に聞く ACK グループ 野崎秀則氏／中計達成へ全体最適化 社会インフラ創造企業目指す』

新社長に聞く

20日付けで、代表取締役副社長から代表取締役社長に就任した。現在進めている中期経営計画「ACK2013」の達成に向けて全力で取り組む方針を示す。今後の事業展開などについて聞いた。

※ ※

就任の抱負

現在、中期経営計画「ACK2013」を進めており、この中で打ち出された「社会インフラ創造企業」自らが社会を創造する担い手となることを目指し、その達成に向けて全力で取り組む。グループを形成する5社を通じて、技術やサービスを総合力、あるいは複合化して社会のニーズに応

中計達成へ全体最適化

え、価値を提供する併せて、組織や技術力を磨いていく。

また、基幹企業のオリエンタルコンサルタンツの社長との兼務となるが、兼務によって、両社を一度にみることで、他の取締役もオリエンタルコンサルタンツと兼務していることから、意思決定もスピーディに行うことができる。

事業展開

社会インフラ創造企業に向けて、受託業務とともに、自らが資金を調達し、サービスを提供することで利益を確保する事業展開を進める。そのためは、地域に受け入れられることが求められ、地域の雇用を生むな

ACKグループ 野崎 秀則 氏



ど様々な面で貢献しなければならぬ。地域貢献では、例えば、公園の管理を通じて、教育・福祉、再生可能エネルギー、防災、商業・農業活性化、観光振興等の地域活性化事業を進めている。

重点化事業による事業拡大として、インフラ保有・運営管理、交通(高層・総合化)、再生可能エネルギー・スマートコミュニティ、防災の4つの個別事業と、地域活性化、海外新規開拓、民間開発、事業経営の4つの統合事業を通じて、事業創造を進める。

また、東京オリエンタル・パブリックの開発が決まり、開港に向けて東京を中心に街が変わる。交通インフラの維持

社会インフラ創造企業目指す

【略歴】 82年3月立命館大学理工学部土木工学科卒業。同年4月オリエンタルコンサルタンツ入社。95年4月東京事業本部環境文化部長兼サイン室長。99年11月中央設計技術研究所取締役、00年12月代表取締役社長。05年12月オリエンタルコンサルタンツ取締役執行役員関西支社長。07年10月取締役常務役員事業本部長。08年8月取締役常務役員SC事業本部長。09年10月取締役常務役員経営企画担当。12月代表取締役社長(現任)。

ACKグループ取締役推進担当。11年10月ACKグループ取締役事業推進統括。12年10月取締役企画開発本部長。12月代表取締役副社長。趣味はジョギング。京都府出身。55歳。

更新や、防災の観点からオリエンタルコンサルタンツが中心となるが、他のグループ企業も海外志向があり、グループ内で向があり、グループ内で変化を先取りして、一歩進んだ提案を行うこともチャレンジする。

海外事業については、人材も育ていく。

グループ内連係 「ACK2013」の達成に向けて、更なる全体最適化を図る。そのため、各企業がより一層強固になること、企業連携の一層強化に取り組む。それぞれの企業がオンリーワン、あるいはナンバーワンのものを持つ強い企業になり、高い価値を提供できるようにしたい。また、これにより強い企業となり各社が光ることによって、連携も深まっていくことになる。各社とも利益を確保し、頑張ってくれているが、もう一段高い意識を持ち、次のステップを踏み出す。

人材確保・育成

企業にとって、人は財産。各社が光れば、社員も元気になる。これが魅力となつて外部に伝播して、人材確保にも繋がる。グループ全体で育てる仕組みもある。今後も人材を増やしていきたい。