

革新的差別化工法で塗膜防水市場に切り込む

アトムクス 代表取締役社長 宮里勝之氏

路面標示用塗料の分野でトップシェアを握るアトムクス。ユーザーフレンドリーなトップブランド戦略で更なるシェアアップを狙う一方で、次なる柱の育成にも傾注する。塗膜防水材として決定的な差別化を打ち出したレイズ事業だ。アクリルゴム系の革新的な塗膜防水材で市場の一角に食い込む。

◇

——まずは昨年1年を振り返っていただけますか。

「原材料を始めエネルギー価格や物流費、諸々の資機材にいたるまで価格高騰が続き、企業にとってはコストアップ要因ばかりの1年でした。その中でも4～9月の上半期は前年同期に比べて増収増益で着地することができました。社員の頑張りを称えたいですね」

——価格転嫁が進んだということですか。

「もちろん経費削減や仕事の効率化など内部努力を行った上で話になりますが、価格改定も行いました。直接的には道路区画線などの施工会社が対象ですが、その先の発注者である官公庁や自治体などへの働きかけも強化しました。発注側のご理解もいただいて価格改定が行われています。公共工事の労務費上昇に見られるように工事価格も上がる趨勢にあり、材料価格にも波及しやすかったと思います」

——貴社は道路の区画線など路面標示用塗料ではトップシェアですが、この分野の市況はいかがですか。

「公共部門の市場ですから大きな変動もなく推移しているといった状況でしょうか。ただその中で、先進安全自動車の普及に伴う需要などが出てきています。道路の区画線を認知して逸脱防止アラームが鳴る機能に対して、区画線そのものが消失しては、その機能が果たせませんので、そうした箇所を引き直す所が出てきています」

——そうした中、道路事業における成長戦略とはどのようなものになるのでしょうか。

「トップブランドの戦略を推し進めます。路面標示用塗料そのものの需要が大きく伸びることはありませんから、基本的には更なるシェアアップということになります。そのために当社製品の支持を増やし、トップブランドの地位をより強固なものにしていきます」

——どのように進めていきますか。

「道路区画線などを施工する方々が仕事をしやすいよう、また仕事を受注しやすいような施策を進め、支持を増やします。材料面では少なくとも施工が捗るよう常にモディファイを行う。また、路面標示用塗料だけでなく周辺商材、例えば視覚障がい者誘導標示や滑り止め機能の高いカラー舗装材など、発注側へ提案しやすい商材を数多く揃えることが施工会社の受注機会にもつながります。当社と付き合うメリットを数多く打ち出すことで支持を増やし、シェアアップを進めます」

——事業の次なる柱の育成も進めて



いるのですか。

「当社は大きく分けて道路事業部、塗料事業部、レイズ事業部の3つの事業から成ります。塗り床材や屋根用塗料を中心とした塗料事業は、工場や倉庫の営繕工事需要が出てきていますが、競争の激しい市場でもあります。そういった意味では、独自性を打ち出せるレイズ事業への期待は大きいですね」

——少しご説明いただけますか。

「レイズ事業部は、水性のアクリルゴム系塗膜防水材を展開している事業部です。製品としては屋根用防水材の『アトムレイズJS』と外壁用防水材の『アトムレジーナ』を中心に責任施工で展開していますが、塗膜防水材として一般的なウレタン系との違いが鮮明で、独自性を打ち出せる事業と言えます」

——どのような優位性がありますか。

「ウレタン系と異なりイソシアネート含有していない点は、安全安心の観点で決定的な違いになります。このことは、環境共生へ向かう社会の中で大きなアドバンテージになります。また、JIS 認証品でありながらウレタン系塗膜の3分の1の厚さで同等の性能

を出せる点も差別化のポイント。新しい切り口の材料を常に模索している施工会社、腕に自信のある施工会社ほどファンになっていただけています。責任施工制度の『アトムレイズ工業会』には現在100社ほどの施工会社が加盟していますが、年々その数が増えています。ウレタン系塗膜防水材との差別化を強みに市場に食い込み、伸ばしていきたい事業です」

——話は変わりますが、先日ワーク・ライフ・バランス宣言をされました。

「今回はワーク・ライフ・バランス向上として『休日もしっかりやすむ』宣言をしました。家庭や地域生活の充実があってこそ仕事にも張りが出るとの観点から、オフの日はしっかりと休みプライベートを充実させてほしいとの宣言です。当たり前なのですが、それを会社として改めて宣言することで社員の安心にもつながるのではないのでしょうか。当社の価値基準『安全・安心・快適』は当然従業員に向けられたものでもあります」

——人手不足が構造的な問題となっている中、従業員エンゲージメントを高めることは重要ですね。

「人手不足の観点では昨年、60歳から65歳へと定年制度の延長を行いました。この年齢の方々もまだまだバイタリティがあります。経験、人脈、スキルなどベテランの持つ力を思う存分發揮し、会社の戦力になっていただきたい。その一方で若手の底上げも図っていきます。先日、最も若い世代の社員を全国から集めて約4年ぶりに教育研修を再開しました。グループワークで議論の様子などを見ていると若い人たちの“熱”を感じることができ、心強く思った次第です。将来の展望は明るい期待を高めています」

——ありがとうございます。