

2024年4月8日（月）

日刊産業新聞に社長インタビューが掲載されました

函館どつく株式会社（以下、当社）の服部社長と齋藤函館造船所長は、3月14日に当社内にて日刊産業新聞様による取材を受け、4月8日付同紙面に掲載されました。

インタビューでは当社を取り巻く業界の現状や展望について語り、当社の持つ強みや将来像についてアピールするとともに国内海事クラスターの連携強化の必要性を訴えました。

これからも、当社が掲げる会社基本方針のもと ESG（環境・社会・ガバナンス）の取組を推進し、地域社会との連携を強化してまいります。



取材時の様子（当社内にて）



インタビューに応える服部社長

（次ページに掲載記事を引用します）

**HAKODATE
DOCK**

北海道から世界へ。ここにしかない「ものづくり」。

函館どつく、新造船数引き上げへ

服部誠社長に展望を聞く



北日本屈指の造船メーカー、函館どつく（北海道函館市）。新造船事業、艦船修繕事業、鉄構機械事業の3部門を柱に、函館造船所と室蘭製作所（室蘭市）の2拠点を持つ。2022年度の決算は7期ぶりに黒字転換を果たし、23年度は大幅な増収増益を予想。足元の受注状況も好調を維持している。造船業を取り巻く環境や24年度に向けた見通しを服部誠社長に聞いた。

—23年度を終えて、**「売りの見込みは、上げは前年ベースで新250億円、経常利益 造船部門が約64%、修**

繕部門が33%、鉄構機械部門が3%となっており、23年度も比率は大きく変わらないと思うが、新造船部門がもう少し伸びるのではないかとみている」

—22年度に黒字転換を達成した主な要因は。

室蘭連携で函館活性化

「大きく2点。一つは数年前から取り組む原価削減プロジェクトの効果が現れたこと。二つ目は為替レートが円安の状態にあることだ」

—原価削減プロジェクトとは。

「親会社である名村

造船所を含めたグループ全体で取り組むコスト削減プロジェクト。ご存じのように鋼材を筆頭に至るものが大きく値上がりしており、利益を圧迫する状況にあった。部品や消耗品などの購入量から、鋼材の歩留まり改善、省エネ対策などを横断的に行った」

が高まったと感じている」

—造船業を取り巻く環境について。

「ここ2年ほど前までは需要が良くない状態にあったが、徐々に受注量が回復してきている。合わせて船価が回復し、さらに円安の状況が重なって追い風が吹いている。船価が

として掲げ、環境対応船や各環境対策の研究開発に取り組んでいる。名村造船グループとして研究、開発に参画しながら、われわれ函館どつくとしても乗り遅れないように何ができるかを学んでいるところだ」

—足元の課題は。

「人材の確保と育成

わせば増えており、4月から11人の新入社員を迎えることができている。また、外国人の技能実習生を昨年から受け入れている。第1段階としてフィリピンから8人、今年は第2段階として13人の受け入れをする。また、第3段階も計画 중이다」

—設備投資の計画などについて。

「20年5月に80トンのメインクレーンを120トんにパワーアップさせたほか、ひずみ矯正ラインを整備するなど作業効率向上を図った。今後も工場内レイアウトなど有効活用を目指し、生産性を高めたい。また、室蘭製作所との連携を強化することで函館造船所の機能を活性化したいと考えている」

—24年度に向けての展望を。

「造船業は仕事のスペンが長く、3年先までの受注が確保できている状況。新造船事業は、人員確保や設備投資などにより主力であるハンドメイドバルク（載貨重量4万ト型）は積み増し、貨物船の造船数を、現状の年間4隻から5隻へ引き上げることを目指す。修繕船事業は引き続き自衛艦や保安庁船の受注整備をはじめ、貨物船、フェリーなど効率よく取りこぼしのないように取り組みたい」

—新中期計画の1年目に入った。

「3つの『しんか』をテーマにする。一つ目は深く掘り下げる『深化』。二つ目は事業を前進させる『進化』。三つ目は『真価』を高めることを意識する。新造船、修繕船、鉄構機械、そして管理部門と各事業で函館どつくという企業の価値を高めたい」（熊谷 康宏）

鋼材の歩留まり向上が大きく寄与した。「スクラップにしていたものをできるだけ減らすように、ネスティングの効率を高め、時には継手を入れてでも板の中に収まるように工夫をした。工数が増えたことで現場には負担をかけたが、これにより内部の士気

上がる一方、原料である鋼材の上がり率が高くなる。国内船業界は苦しい。国内海事クラスターの連携強化が望まれる」

—重ねて環境への対応も求められる。

「業界全体の課題として温室効果ガス（GHG）排出量削減対策がある。50年にGHG排出量実質ゼロを目標

が第一。過去に需要が落ち込み、人員を整理せざるを得ない時があった。そのタイミングでは従業員の高齢化も重なったため、10%程度調整した。需要が回復してきたことで人手不足の状況になり、現在は採用活動に力を入れている。幸いインターンシップなど若い台

の展望を。

の展望を。