

1.長期成長ビジョン

健全な財務基盤を構築し、持続的成長と従業員への還元を両立させながら、次の100年を迎える企業となることを目指す。

長期成長ビジョン(目指す姿・ビジネスモデル)

〈目指す姿〉

健全な財務基盤を構築し、持続的成長と従業員への還元を両立させながら、次の100年を迎える企業となることを目指す。

〈ビジネスモデル〉

- ・ 社長就任直後にリーマンショックを経験し、当時は歴史ある分だけ閉鎖的で社員に積極性がない会社でした。特殊鋼材という勝てる分野に特化し、ランチスター戦略(特定市場での集中戦略)で市場を拡大してきました。新工場の設立により、これまでの成長戦略を更に発展させ、高付加価値化と生産性向上を実現を目指す。
- ・ 新工場では、積み降ろし時間を減らす動線の確保や暑さ対策など労働環境改善に取り組みます。また、鋼板加工に必要な新規設備導入に加え、ピッキング自動倉庫を導入して生産性をさらに高める。自社開発システムを活用する事で各工場が連携できる体制を構築し、生産性向上と組織化を図る。
- ・ 人材育成・技術継承を体系的に進め、社員一人ひとりの成長を支援するとともに、幹部社員を育成し、自立的な組織体制の構築を目指します。また、自社と外注協力企業の両方の業績向上を追求し、共に成長することを目指す。

会社全体の売上成長目標(～2030年度)

- ・ 売上高成長率+59.8%
- ・ 売上高増加額+47.8億円

会社全体の貢上げ目標

- ・ 4.3%(直近事業年度～基準年度)
- ・ 7.5%(基準年度～事業化報告3年目)

外発的動機

- ・ 物流の2024年問題への対応が業界全体で求められており、完成品メーカーからも強い要望があります。今後の受注拡大を実現するには、この課題に対応した体制整備が急務となっている。
- ・ 完成品メーカーの海外調達比率が上昇している状況であり、当該状況の中で競争力を維持・拡大するには、高付加価値化と生産性向上の両立が不可欠である。
- ・ 日本の製造業が世界市場で競争力を維持するためには、従業員一人ひとりの創造力と成長力が求められており、当該人材を育成することが社会的責任として求められている。

内発的動機

- ・ 外注先からの依頼により買収した経緯があり、後継者問題、単体での収益性と必要な設備投資額といった課題に対応していく必要がある。これらの問題は、当社にも置き換えることが出来るものであり、市場情勢を読みながら先行して設備投資や経営方針の見直しをする事で対応していく必要があると考えている。
- ・ 鋼板加工においても、工場の再編や見直しによる業務効率化・高付加価値化が求められており、他社との差別化を行うにはこれらの対応が必要不可欠である。
- ・ 外注協力企業に依頼している売上が2割近くあるが、それらの外注先との取引を減らすことなく、当社の内製化を進めていくために高額な製造設備と広大な工業用地が必要である。
- ・ 従業員の高齢化や技術の承継に課題がある。

新工場建設により、物流問題と労働環境改善に取り組み、設備導入及び自動化によって生産性向上を図る。これらを実現することで収益性向上と賃上げの実現を目指す。

補助事業の背景・目的

- 市場環境の変化への対応(変化のスピードUP、サステナビリティ、労働問題、物流問題)
- 自動化及び生産性向上による収益性向上と賃上げの実現を目指す。

事業費
(補助額)

39億円
(12億円)

設備投資の内容

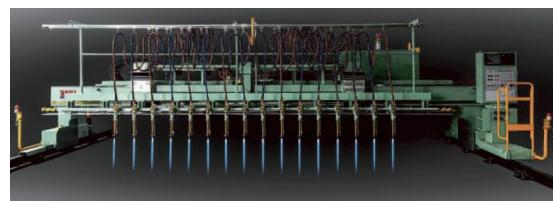
- 〈設備投資内容〉
- 工場の建設
 - ファイバーレーザー切断機
 - ガス切断機
 - ピッキング自動倉庫
 - マシニングセンタ（鋼板加工設備）

ファイバーレーザー切断機



- 〈当社の課題〉
- 業務効率化、人手不足解消、労働環境改善、物流問題対応、生産性向上への対応

NCガス切断機



- 〈課題解決策〉
- 工場の動線改善による積み降ろし時間削減及び暑さ対策を施した工場の建設による労働環境改善・人手不足解消
 - 最新設備導入及び自動化により生産性向上と省人化を図る。
(製造数量 + 60%、省人化△30%削減)

目標値

項目	2027年度 (基準年度)	2030年度 (基準年度 + 3年後)
労働生産性 (単位:万円/人)	726	1,802 (年平均上昇率 + 35.4%)
従業員1人あたり給与支給総額 (単位:万円/人)	626	777 (年平均上昇率 + 7.5%)
役員1人あたり給与支給総額 (単位:万円/人)	-	- (年平均上昇率 + 7.5%)
補助事業に係る従業員数 (単位:人)	135	145 (増加人員 + 10名)