

## 事例2:株式会社エイブルフソー(行田市)

### 会社概要

代表者	西川 英寿	業 種	一般産業用機械・装置製造業
従業員数	36人	U R L	<a href="http://ablefuso.co.jp/">http://ablefuso.co.jp/</a>
事業内容	<p>○コンベヤ設計、納入事業 設計、製造、組立、検査まで一貫対応</p> <p>○機械設備／電気設備工事事業</p>		
沿 革	<p>平成 2年 公共事業の電気工事・機械器具設置等を主体とする株式会社エイブルを設立</p> <p>平成 7年 電気工事業／機械器具設置工事業の建設業許可を取得</p> <p>平成19年 ベルトコンベヤ事業を承継し、ベルトコンベヤ部門設立</p> <p>平成22年 埼玉県行田市に自社工場を開設</p> <p>平成23年 経営革新計画の承認</p> <p>平成25年 埼玉県「彩の国工場」に指定される</p> <p>平成26年 株式会社エイブルフソーに社名変更</p> <p style="text-align: right;">現在に至る</p>		

# 経営革新のテーマと概要

テーマ	高付加価値コンベヤの製造による総合サービスの提供を行い、コンベヤメーカーへの発展を図る	
計画期間	平成22年4月～平成27年3月（5年計画）	【平成23年3月承認】

## ABLE FUSO

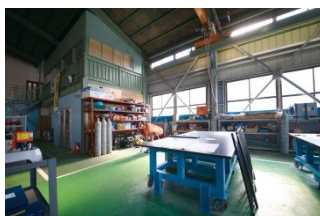
**第三段階**  
ベルトコンベヤ事業が本業を上回り、事業転換に成功



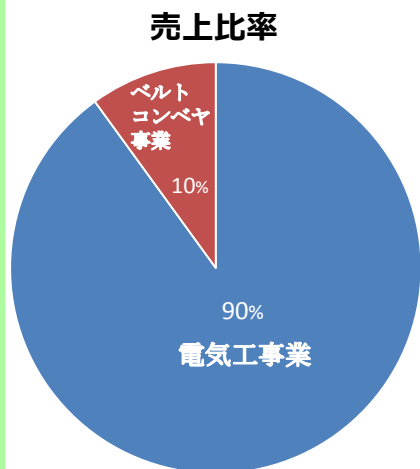
**第二段階**  
製造工場等のインフラ整備  
人材育成・業務効率化推進



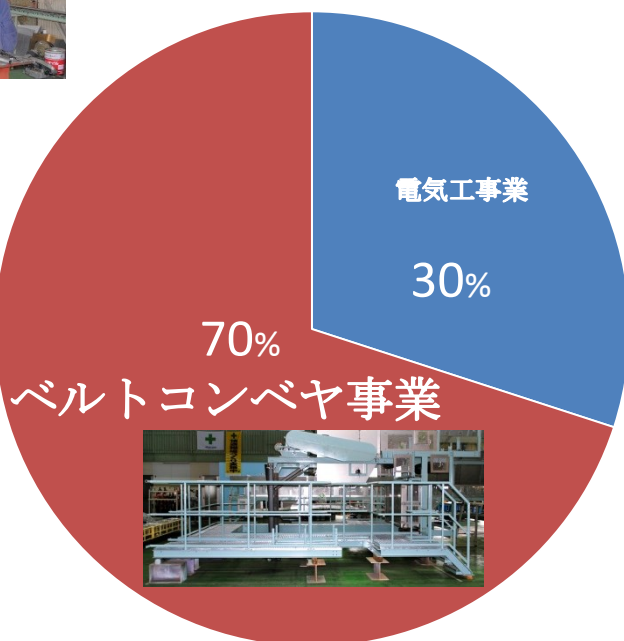
**第一段階**  
ベルトコンベヤ事業の譲渡を受け  
コンベヤ設計事業開始



売上比率



事業転換



後継者難の企業からベルトコンベヤ事業の譲渡を受け、本業を超える規模にまで事業を拡大し、総合サービスを提供できるベルトコンベヤメーカーに事業転換。

## 「経営革新計画」に取り組んだきっかけ

当社は主に公共事業の電気工事・機械器具設置等を請け負う電気工事業者として創業した。平成19年に後継者難で廃業を検討していた企業からベルトコンベヤ事業の一部を承継し、ベルトコンベヤ部門を設立した。

祖業の電気工事・機械器具設置業は、大手建設会社等からの下請け工事が中心であり、価格競争力が弱く、原材料価格の上昇、コスト削減要求により、利益率が低下傾向にあった。また、下半期に受注が集中する傾向があり、資金繰りや人材配置の面で経営が不安定になりやすい面があった。一方、新規に設立したベルトコンベヤ事業は、品質が安定しない、ノウハウの蓄積がうまくいかないなどの問題を抱えていた。

これらの経営課題に対応する方法を模索した結果、コンベヤメーカーへの事業転換を図ることを決意し、計画を整理する手段として経営革新計画に取り組むことにした。

## 「経営革新計画」の実践～工夫したこと、苦労したこと

### < 工夫したこと >

#### ・ベルトコンベヤ製造体制の構築

ベルトコンベヤ部門を設計から製造まで行える体制とするため、工場の新設に取り組むとともに、ものづくりに強い人材の確保に取り組んだ。ものづくり補助金等を活用して、生産ラインを構築したほか、「社内人材の配置転換、ものづくり大学からの設計人材採用、ハローワーク等での求人、役員のつて」などにより人材を集めた。

また、資格取得者に対する奨励金の支給、社内表彰の実施などにより、従業員の自己啓発を促進する仕組みを構築した。

#### ・ノウハウの蓄積、マニュアル化の推進

ベルトコンベヤ事業を開始した当初は、設計図面を手書きで作成するなど仕事のやり方が属人的でノウハウの蓄積に課題を抱えていた。

そこで、ものづくり大学の3DCADの講義に代表者を含む3名を8週間派遣し、3DCAD導入に踏み切った。これにより、設計データの蓄積が容易になり、ノウハウの蓄積が進んだ。また、業務のマニュアル化を進め、ノウハウの共有化を進めた。

### < 苦労・うまくいかなかったこと >

#### ・メーカーとしての考え方への転換

ベルトコンベヤ事業を承継することは、事業が拡大し従業員の士気が向上するなどの良い面もある一方「ものづくりに対する考え方」は私自身も含め全員が未熟であり、それを変えることに苦労した。

特に、納入直後に発生する様々な問題や要望に対する対処の考え方また、その後のメンテナンスに対するメーカーとしてあるべき考え方を従業員全員に周知させることに苦慮した。

## 「経営革新計画」の成果

- 付加価値額の大幅アップを達成。12名の雇用を創出した。
- 3DCADの導入や業務のマニュアル化を進めたことで、設計技術・ノウハウの蓄積が容易になった。
- 資格取得者に対する奨励金支給や表彰を行ったことで、従業員の向学心が増した。
- 電気部門の従業員をコンベヤ部門に配置換えするなど複線的な人材育成を行ったことで、柔軟な人材配置が可能になった。

## 「経営革新計画」成功の秘訣

経営者が徹底的に会社に向き合ったことが成功につながったと考えている。

当社では代表者自らが現場に立つことを重視している。経営ノウハウを表面的に理解しても役に立たないので、作業の手間・部品の重みといった現場でしか経験できないことを理解することこそが重要だと考えている。

そういった経験を踏まえて、幹部会や朝礼等で経営者が考えていることを発信し続けたことで、経営革新計画で定めた経営方針を従業員に浸透させることができた。

## 「経営革新計画」に取り組んでよかったこと

- 自社の「強み」と「弱み」を客観的に考えることができた。
- 将来の事業の歩みに対し、漠然とした方針から具体的な目標を持つことができた。
- 目標を共有し、従業員のモチベーションが上がり意識改革ができた。

## これから「経営革新計画」に取り組む皆様へのメッセージ

日頃経営者の皆様方においては、様々な問題や課題を持たれていると思います。その思いを「経営革新計画」に取り組むことで、（社長自らそれらを具体的な文章とすることにより）現在の状況や進むべき目標が明確になると考えます。

まずは、身近な社内の皆さんとともに会社の将来を話し合ってみてはいかがでしょうか。きっと、何か光るものが見えてくると思います。



西川 英寿 社長