



マストミ電子株式会社			
業種	製造業	事業所所在地	埼玉県川口市
		資本金	1,000千円
		従業員数	20名
		被承継者 又吉康男 76歳 ※承継時 承継者 又吉達也 46歳 ※承継時	
事業承継を行った時期 2017年 6月		被承継者と承継者の関係 子ども	
承継前の主たる事業の内容 ワイヤハーネス圧着、圧接、半田加工、コネクタ加工、同軸ケーブル加工、電源コード加工、電子部品単体販売業 温度センサー販売業		承継前の主たる事業の課題 ・新市場への参入 同業他社が非常に多く、他社との差別化が困難であり価格競争で負ける事が多かった。そのため競合他社との差別化で女性活躍による高品質メーカーへ脱皮し、高品質業界への新規参入が不可欠であった。	
事業承継を実行するまで			
きっかけは？	承継計画の立案	承継までの不安と準備	
承継実行の	3年前	被承継者の承継に対する不安	
商工会議所を利用しコンサルタントを入れ全社挙げて「5Sプロジェクト」を実施し環境整備とともに業績（経常利益）が上がってきたため女性中心の工場スタートをしたという気持ちが強くなった。「経営革新」の取得も承継決意のきっかけになりました。	被承継者と承継者で話合ったこと 今後の販売戦略にて海外事業を将来的にも撤退するかどうか。国内営業を電子部品商社へ完全委託しワイヤハーネス加工専門メーカーに徹するかどうか。製造スタッフは採用するが営業スタッフの採用はしない。	借入金の連帯保証問題と営業力が弱い事。高齢の工場長頼みの売上であり技術承継が完全に来るのか。将来的に優秀な製造スタッフを採用できるのか。	
	関係者との調整 取引金融機関とは今後の会社としての方向性、事業計画書を提出して資金援助の調整を取りました。取引先とは顧客と製造スタッフの直取引により取引はよりスムーズに進んだ。	承継者の承継に対する不安 借入金の連帯保証問題。本当に女性中心の工場としてのブランド化が確立できるか。優秀な製造スタッフ、女性パート従業員が確保できるかどうか。人の確保の問題です。	
これに一番苦労した！ 創業社長から事業を承継する場合、既存のスタッフがどうしても創業社長のやり方に全て従ってしまう文化が出来上がってしまい、指示待ちの社員が多くなっていった。自ら考えて会社を変える動きが乏しいため、社員の意識を変える必要があったがなかなか浸透せずに苦労した。5S運動も最初はほとんどの社員が本気に取り組む姿勢が見えなかったが、業績が良くなるにつれ意識が変わっていった。現在では、女性従業員も含め全ての社員が整理整頓を意識して仕事をやるように変換し、工場も別会社と考える程綺麗になった。			
事業承継について相談したこと			
相談機関の業種	承継に関して受けたサポート内容		
商工会・商工会議所			
いつから相談？	SS運動を社内で実践する時にSSを効果的に取り組むために、専門家を派遣して頂きました。		
承継実行の	7 年前		
相談のきっかけ	SSの中で様々な経営課題を整理するべく、「女性活躍推進、品質向上、営業力強化」をテーマに「経営革新計画」を取得できました。川口経営塾などのセミナーも積極的に受講し経営の勉強もさせて頂きました。		
②事業承継のために承継者または被承継者自身がアプローチ	お金をかけずに、経営支援サービス（申請書作成、専門家派遣）を活用させて頂き、大幅な経費削減効果が出て利益創出に貢献させて頂きました。		

新たな取組の課題（事業承継後の取組）	
女性の多能工化の推進及び女性中心の工場による生産性の拡大での受注拡大及び品質向上による高品質重視業界への新規市場開拓	
新たな取組の内容 ●当社製品は商社を通じて大手企業に納品されているが、高いクオリティの製品管理体制、検査体制等を求め続けられていた。 ●そのため、生産管理業務を女性従業員に一任し、女性ならではの発想力を活かしたよりきめ細かな品質重視の品質管理を徹底することで、自然と品質の高い製品の供給が可能になった。 ●女性中心の高品質会社としてのブランドを構築し、他社との差別化と顧客への販売促進を図ることを狙い、仕事環境を重視する女性を中心とするスタイリッシュな工場へと変貌を遂げるため工場の外壁塗装工事を行った。 ●製造現場をほぼ女性パート職員が担当しているため、取引先からは「マストミ電子は女性の職員が多いので、製品の品質や納期の管理体制において安心出来る」という意見が多く寄せられている。	役務の新たな提供の方式の導入   
地域経済やバリューチェーンへの貢献	補助対象経費の内訳
当社の女性パート従業員はほぼ工場近辺の川口市内の主婦が多く勤務実績も比較長い社員が多い。これは勤務地が近いというシフト制を取っておらず平日休み時でも休みが取れる勤務体制にしている事が要因である。「多様な働き方実践企業」の認定も受けており出来るだけ長く勤務する事を希望する地域周辺の主婦層の雇用創出に貢献出来ていると思われる。顧客からも実務経験の長い社員が多いことによる「品質の安心感」への信頼に繋がっている。	経費の主な使い道  設備費（外壁塗装工事費）
認定経営革新等支援機関から受けたサポート内容	
<input checked="" type="checkbox"/> 制度内容の理解	<input checked="" type="checkbox"/> 事業計画の立案
<input checked="" type="checkbox"/> 各種提出書類の作成	<input type="checkbox"/> 補助事業の実施
事業承継の取り組みにあたり相談していたところ、「事業承継補助金の案内」を商工会議所から受けました。補助金採択のための事業計画書の作成方法等を教えて頂きました。特に、補助金利用での外壁工事にどのような業績アップがあるのか具体的な効果及び数値設定を厳格に教えて頂きました。	
今後に向けて~次の目標	
2018年から2021年に向けて 営業利益 20%UP	女性スタッフの多能工化による生産性向上及び男性社員の商社との連携強化による更なる売上向上を目指す。男性製造社員に限らず、女性製造社員の採用も踏まえた組織づくりを構築していく。売上重視ではなく品質向上の利益重視の経営を目指し品質ナンバーワンのハーネスメーカーを目指す。
これから事業承継に取り組む事業者の方へ	
被承継者からの一言コメント 昭和、平成の時代はお客様が海外へ移管するに従い国内生産供給から海外生産供給に変わり国内生産での仕事量が激減した時代でもあります。しかし、今後は今までの仕事の方法で事業を承継する後継者が通用する保証はありません。被承継者は承継者に仕事のやり方を思い切って任せようが必要なのではないかと思えます。	承継者からの一言コメント 経営に関して何も経験もせずに事業を引き継ぐことに大きな不安はあると思います。しかし、自分自身が「どのような会社にするのか」というビジョンをしっかりと持てば、必ずとやるべき事は見えてくると思います。どの会社にも他社には無い強みがあるはずですので、まずその強みを見つけて徹底的に磨くことをお勧めします。大企業には無いやりがいがありますので頑張って下さい。