

# エコビジョン2017



## 総合力を結集し、アジア地域で 価値ある存在になろう

### 海外事業のステージアップ

～海外事業 100 億円への挑戦～

1. 海外事業に対応した全社体制の構築
2. 全事業部参画による 海外事業拡大
3. 国内で強みとなる海外調達品の開発

### 国内事業の進化

～全事業部の黒字化～

1. コアビジネスをベースとした  
新分野・新地域への挑戦
2. 組織の枠を超えた  
ビジネスモデルの構築
3. 相互利益を生み出すシステム提案

### 人財戦略の推進

～人材から人財へ～

1. 多様な事業推進・  
強化に必要な人財育成
2. 人財が能力を発揮できる仕組みづくり
3. 人財への自己成長

### 経営基盤の強化

～社会的信用度の向上～

1. 全構成員で築くコーポレートガバナンス
2. コンプライアンスを  
基軸においた事業運営
3. 更なる財務体質の強化

## 【エコビジョン2017の位置づけ】

人口減、円高・デフレの長期化、さらに事業領域のグローバル化など、私達はかつて経験したことのない事業環境の中にいます。また、人々の関心も安心・安全、量から質へと変化する中で、時流を見極め正しい判断と行動により、価値ある存在にならなければなりません。

「エコビジョン2017」は、6年後の2017年に鍋林株式会社がどの様にあるべきか。また、そのために何をすべきかを示した指針であるとともに、各部門の戦略決定における基軸であり、全構成員の行動の拠り所となるものです。

## 海外事業のステージアップ ～海外事業 100 億円への挑戦～

現在の世界経済を取り巻く外部環境は、ヨーロッパの金融不安・アメリカ経済の低迷が続くなか、アジア市場が急速に拡大し成長しています。

当社の海外事業所も日本の市場規模の縮小が続くなか、海外拠点の新規設立や事業拡大を進め、急成長するアジア市場の需要を取り込まなければなりません。その実現の為に今までの延長線の考えでは限界があり、一段上のステージを目指した新鮮な発想とスピードが要求されます。鍋林の柱となるべく年間売上100億円という高い目標を掲げ、全社一丸となった取り組みが必要になります。

### 1. 海外事業に対応した全社体制の構築

海外事業を更に拡大し進化し続ける為には、海外拠点新設時における諸外国法令の法的調査や諸手続きなど、海外事業部だけにたよる運営ではなく、本社機能の充実も不可欠であり、全社一丸となって取り組む体制が必要です。

### 2. 全事業部参画による海外事業拡大

海外事業を拡大していく為には、各事業部と海外事業所間での商品企画、人事交流など専門性を結集した協業体制が必要です。全構成員が海外事業に目を向け、その拡大のために何が出来るか考えなければなりません。

### 3. 国内で強みとなる海外調達品の開発

国内の製造メーカーからは、ますます海外調達の要望が増えてきます。海外で流通する強みのある商品を海外事業所と開発し、積極的に日本国内に展開する事によりビジネスチャンスを拡大しなければなりません。またそれが為替リスクの軽減にもつながります。

## 国内事業の進化 ～全事業部の黒字化～

日本市場は競合の激化に伴う収益性の低下、市場の縮小、業界の再編、お得意先の海外移転など様々なマイナス要因を抱えています。急務とされる海外事業を拡大するうえでも、国内の事業が強固である事が求められます。新しい事業に対する先行投資が必要であり、全事業部の黒字化が次のステージに進むためにも必要となります。

### 1. コアビジネスをベースとした新分野・新地域への挑戦

現行の事業だけに拘ってはいは、市場収縮と共に衰退して行きます。将来にわたって収益力を高めるため、今、新たな分野・地域へチャレンジする必要があります。しかし、全く未経験の分野へ進出することはリスクも高く、スピードも遅くなります。

当社が持っているコアビジネス（当社が得意・強みとしている分野や商品・ビジネス形態・市場）をベースとして、新分野（当社の得意分野とその周辺部としての未開拓分野）・新地域へ拡大してゆく必要があります。

### 2. 組織の枠を超えたビジネスモデルの構築

当社は、様々なお得意先や商品・情報を持っているにもかかわらず、事業部間の情報交換が十分とはいえません。

情報を最大限に活かして実績へと結びつける仕組みづくりを行い、仕入れ先やお得意先が期待する総合力が発揮できるようにすることが必要です。

### 3. 相互利益を生み出すシステム提案

業務の効率化・営業の効率化のためのアイデアを吸い上げ、お得意先と当社・仕入先と当社にとって相互の利益となるシステムを開発し提案してゆくことが必要です。

受注、発注、物流管理、情報管理、情報提供など様々な角度で有益なシステム構築の可能性を追求しなければなりません。

## 経営基盤の強化 ～社会的信用度の向上～

企業の成長・存続のためにも、お得意先・仕入先・地域社会から様々な面で評価され続ける企業でなければなりません。

### 1. 全構成員で築くコーポレートガバナンス

「コーポレートガバナンス」とは、企業不祥事の時に騒がれる「企業ぐるみの違法行為や経営者の独走・暴走を阻止する為の仕組」というだけではなく、企業理念を実現する

ために、全役員・全従業員の業務活動が方向づけられている（全員の意識がエコービジョン2017の達成に向かう）ことです。良識に基づいた見解で『No』と言える開かれた社風造りも必要です。

## 2. コンプライアンスを基軸においた事業運営

現在の企業活動においては法令遵守はもとより、社内規程・マニュアル・企業倫理・社会貢献のルール等の設定と遵守が求められます。

そのために時代に即した倫理観・社会貢献意識の強化、法務部門の強化などの体制強化が必要です。

## 3. 更なる財務体質の強化

国内拠点の再投資・拡大、海外進出等の全社戦略を進めるうえでの資金が必要になります。また、今後拡大する海外取引については、為替リスク・カントリーリスク等に備える資金も必要となります。そのために利益金額の確保はもとより、経費節減、資金差確保を行い、無借金経営の継続を行うとともに、財務部門・経理業務担当の強化も必要です。

# 人財戦略の推進 ～人材から人財へ～

グローバル化・事業の多様化が進展する現代において、従来の価値観・専門性・行動力では変化のスピードに対応できません。企業発展・存続のためには最大の経営資源である構成員を、本当の意味で会社の財産＝人財とするために、社内育成システムと自己努力による成長が必要になります。

## 1. 多様な事業推進・強化に必要な人財育成

広い視野と優れたリーダーシップをもった人財による組織運営を実現するため、階層別・職種別に求めるスキルや人材像を明確にした研修を行うなど、時代に即した人財育成が必要です。

## 2. 人財が能力を発揮できる仕組みづくり

構成員が自分の能力を最大限に発揮できる環境・仕組み作りが必要です。人事制度への信頼やその結果への納得感・公平感・安心感が必要です。また、信頼しあい、協調関係のある職場の環境作りも構成員のモチベーションアップに欠かせません。

## 3. 人財への自己成長

会社・取引先・地域社会にとって価値ある人財となるためには自己研鑽も必要です。創造性・革新性・挑戦性を自主的に養成する社風作りと支援する仕組み作りが重要です。

## 【まとめ】

\*海外事業のステージアップ \*国内事業の進化 \*経営基盤の強化 \*人財戦略の推進  
で示した各項目をスパイラルアップすることにより、国内はもとよりアジア地域においても存在価値を認められる企業になることを目指します。そこで、メインタイトルを『**総合力を結集し、アジア地域で価値ある存在になろう**』とし、このエコービジョン2017の本当の意味合いが浸透し、全構成員の意思が一つの方向に向かう「合い言葉」になることを望みます。

また、ダイナミックなレベルアップにチャレンジするという挑戦性を強調するために、サブタイトルとして〔**Challenge to the Next Stage**〕を付け加えました。

デザイン的には4項目を鍋林カラーで結び、宇宙規模の広い視野と総合力の結集をイメージして作りあげました。