

齋久工業株式会社中期経営計画
(2025年度-2027年度)

“次代に向け新たな基盤構築に挑戦”
~CLIMB OVER 2025-2027~

当社の事業にとって、最も重要な財産は“人”です

この考えに基づき、今まで以上に“人”を中心とした経営を前に進めます

これまでの当社は

- ステークホルダーからの信頼を得て、日本の建築設備の成長と発展に貢献してきました
- これにより、建設業界で“水の齋久”として、唯一無二のポジションを獲得しています
- 一方で、受注の拡大に注力した結果、“人”に負荷をかけてしまいました

今後は

- しかし、今後は受注ではなく、利益を重視した経営をします
- 受注に際しては、“人”に負荷をかけないため、人員計画、工期、採算性等を、経営陣が総合的に判断して決定します
- また、厳しい経営環境下においても、利益を生み出せる企業体質を構築します

目標と将来像

- 各拠点毎に収益性を加味した目標を設定し、全社で目標の達成に取り組みます
- 目標達成に際しては、完成工事高ではなく、利益額や利益率を重視します
- 努力によって得られた成果は、“人”に還元・投資することを旨とします

I.長期ビジョンと中期経営計画策定背景 ①

経営理念・綱領と長期ビジョン

○経営理念 快適で安心な生活を支える高品質な設備およびサービスを提供する

- 綱領
- ① 会社の発展繁栄をはかり、併せて社員の生活向上をはかる
 - ② 技術の向上をはかり、よりよい技術を提供する
 - ③ 適切なサービスにより、高品質を保証する
 - ④ 人材の育成につとめ、組織の活性化をはかる
 - ⑤ 安全管理を充実し、職場環境の改善をはかる

長期的に目指す姿

多くの皆様に支えられ、当社は2023年7月に創業100周年を迎えることができました。これからの100年も水(衛生設備工事)のエキスパートとして、建設工事から環境技術まで あらゆる社会の“水”へのニーズに応え続けます。

長期ビジョン

誰もが使える“あたりまえ”を、誰にも負けない技術で。
誰もが知っている建物を、誰にも見えないところで。
建物の快適と安全という“あたりまえ”。
これからの100年も仲間と共に、社会にとって欠かせない存在であり続ける。

I.長期ビジョンと中期経営計画策定背景 ②

当社の事業環境と中期経営計画策定の背景

- 当社は2024年度を最終年度とする3カ年の中期経営計画を基に事業展開をしてまいりました。
- 深刻な人手不足の顕在化や急激な物価の変動など、前計画策定時にはない事業環境の変化に直面する今、当社のありたい姿を実現するため、時代に即した当社の新しい中期経営計画を策定します。

市場の変化

- 市場・建設投資の先行き不透明
- グローバル・サプライチェーンの動揺
- 少子高齢化に伴う建設業担い手不足
- 時間外労働上限規制の建設業への適用



環境の変化

- サステナブル社会実現に対する責任
- 情報セキュリティや災害などのリスク増大
- ICT技術の更なる高度化

事業環境の急激な変化に対応した中期経営計画

- 受注政策の見直し
 - 働き方改革・DXによる生産性向上
 - 競争力の強化
 - ESG活動の強化
- 等

Ⅱ.前中期経営計画の振り返り

前中期経営計画(2022年度-2024年度)取り組み内容の振り返り

基本方針	主要な施策	取り組みの成果
中核事業の 深耕と強化	<ul style="list-style-type: none">□ 新築工事 ▶ 新技術への挑戦□ リニューアル工事 ▶ シェアの拡大□ 現場支援体制の整備□ 確実な施工体制とバランスの取れた受注活動□ 管理業務の全社一括管理	<ul style="list-style-type: none">■ 高さ日本一のビル計画をはじめとした大型再開発工事への参画■ リニューアル工事部門への人員増員■ 東京・関西支社にバックオフィス部門創設■ 支払プロセスの電子化導入・支払条件の見直し実施■ IT機器・車両の本社一括管理
社員に自信と安心を 与える経営	<ul style="list-style-type: none">□ 社員の成長に応じた教育システム□ 業務多様化に対応する社内制度□ ダイバーシティの推進による人材の裾野拡大	<ul style="list-style-type: none">■ 2年連続ベースアップの実施・成果配分による賞与支給■ 施工管理手当の新設■ 育児支援制度の拡充■ OJTマニュアルの運用改善■ 階層別教育の拡充
非財務資産の充実	<ul style="list-style-type: none">□ 技術的資産□ 情報化資産□ CSR・ESG経営の推進	<ul style="list-style-type: none">■ クラウド化による情報インフラの整備■ ICTツールの活用を前提としたDX推進■ 生産性向上事例の社内展開■ 自社開発による日報システム等の稼働開始■ コーポレートサイト上に『サステナビリティ』公開

Ⅲ.中期経営計画(2025年度-2027年度) ①

中期経営計画の基本方針

- 本計画策定にあたり前回計画の『規模の拡大のみが企業の価値にあらず』の考え方を踏まえ、事業目標達成に向け量より質を重視した、次の基本方針を策定し課題へ取り組んで参ります。

スローガン

次代に向け新たな基盤構築に挑戦
～CLIMB OVER 2025-2027～

基本方針

目標達成に向けた取り組み

① 得意分野を伸ばす

- コア事業領域の強化
- 将来のプロパティ案件への営業推進
- リノベーション提案の展開

② 人材の価値を高める

- 働き方改革へさらにフォーカス
- 人材リテインの展開強化
- 従業員が成長を実感できる人材教育制度の充実

③ 次代の基盤を整える

- DX等により更なる生産性向上
- ESG経営の推進で持続可能な社会への貢献
- 注力分野への投資

Ⅲ.中期経営計画(2025年度-2027年度) ②

基本方針

① 得意分野を伸ばす

□ コア事業領域の強化

- 中核事業である衛生設備工事に重点的にリソースを投下
- 安定した利益の確保を指向した、量から質への受注政策転換
- 高い技術力を要するランドマーク物件に、蓄積された施工技術を提供

□ 将来のプロパティ案件への営業推進

- 新築からメンテナンス、リニューアルまで一貫して関わりつづけるストックビジネスの展開
- 技術者の育成を見据えた受注計画

□ リノベーション提案の展開

- 資産価値を向上させる既存設備の長寿命化・リニューアルの提案
- 環境負荷低減技術の提案推進

Ⅲ.中期経営計画(2025年度-2027年度) ③

基本方針

② 人材の価値を高める

□ 働き方改革へさらにフォーカス

- 人員計画に基づいた施工と受注のバランス体制維持
- ワークライフバランスを重視した働きやすい職場整備と、従業員の意識改革
- バックオフィス強化による現場業務の低減

□ 人材リテインの展開強化

- 会社・業種の認知度の向上につとめ、広く人材を確保
- 世代や性別、国籍を問わない多様な人材が活躍できる職場の実現
- カムバック制度・リファラル採用をはじめ、様々な手法による採用活動の推進

□ 従業員が成長を実感できる人材教育制度の充実

- 現場の最前線で活躍できる人材へ、実践的な教育の実施
- 成長段階や役割に応じたきめ細やかな教育の実施
- 資格取得支援の強化

Ⅲ.中期経営計画(2025年度-2027年度) ④



基本方針

③ 次代の基盤を整える

□ DX等により更なる生産性向上

- AIやIoT技術の実用化
- 他社との共同で省力化ツールの開発
- 蓄積データ活用への基盤整備

□ ESG経営の推進で持続可能な社会への貢献

- 温室効果ガス排出量削減に向け、サプライチェーン全体で取組継続
- ステークホルダーとの関係強化
- ガバナンスの強化へ、教育の水平展開

□ 注力分野への投資

- 採用・教育・中核事業強化と技術開発のための継続投資
- DX等の生産性向上戦略に基づく設備投資
- 広告宣伝等による知名度向上に向けた投資

本資料に記載されている目標および将来の見通しに関する情報は、当社が現時点で入手可能な情報に基づいて合理的と判断したものです。実際の業績は様々な要素により、記載されている目標と異なる結果となる可能性がありますので、あらかじめご了承ください。