

# 企業ブランディングと事業承継

2025年5月30日 AMANE 経営者セミナー資料

I Z U M I ホールディングス株式会社

代表取締役社長 田村 圭

(いづみ自動車株式会社 代表取締役会長)



# 企業紹介

いづみ自動車株式会社

岩崎店



〒290-0046  
千葉県市原市岩崎西1-6-5

TEL.0436-22-0021

いづみ自動車株式会社

□ 姉崎店



〒299-0106  
千葉県市原市今津朝山290-1

TEL.0436-60-7721

いづみ自動車株式会社

□ 川崎店



〒210-0861  
神奈川県川崎市川崎区小島町6-3

TEL.044-201-8861

いづみ自動車株式会社

□ 経営管理本部



〒290-0081  
千葉県市原市五井中央西1-33-13

経営管理グループ(3F)  
TEL.0436-37-1688  
FAX.0436-37-1689

# いづみ自動車の紹介



- 所在地：経営管理本部 千葉県市原市五井中央西1-33-13（JR内房線五井駅徒歩7分）
  - 工場拠店：本店車輛工場・本店電装工場・本店車体工場・姉崎店・川崎店／※袖ヶ浦市に新工場計画中
  - その他：いづみアカデミー（トレーニングセンター）・千葉中央オフィス（サテライトオフィス）
- 従業員数：72名（うち嘱託3名パート5名／外国人16名）
  - 経営管理本部（11名）：経理・総務・人事・経営企画
  - 事業統括本部（2名）
  - 本店（35名）：整備（大型・小型）／電装／車体（鈑金・塗装・特装）
  - 姉崎店（15名）：車検・点検（大型）
  - 川崎店（9名）：整備（大型・小型・電装・特装）
- 企業データ
  - 資本金1,120万円 売上約15億 車検台数約2,700台（大2400小300） 点検台数約6,000台
  - 車販・保険ゼロ（リフレッシュ転売を除く）
- メーカー協力・指定
  - 国産トラック4メーカー + ボルボトラック
  - 極東開発工業(株) 昭和飛行機工業(株) 新明和工業(株) 東邦車輛(株) (株)トヨタレーラー 日本トレクス(株) (株)日本フルハーフ(株) (株)花見台自動車 (株)矢野特殊自動車
  - ゼット・エフ・ジャパン(株) (ZF [pro]Service) クノールブレムゼ商用車システムジャパン(株) (KBJ Tek.NET for CVS)
- ブランディングプロジェクト（C F T）
  - 委員会（技術委員会）／プロジェクトチーム（すごサイ・すごトレ・すごP・すごメカ）
  - タスクチーム（デザインチーム・調達チーム 他）
- 関連企業
  - IZUMIホールディングス株式会社（4名：グループ経営資源管理）
  - コネクティシア株式会社（3名：人財育成コンサルティング事業・システム開発事業）

# 企業ブランディング

A worker in a blue uniform and cap is working on a large industrial engine. The worker is positioned in the center-left of the frame, leaning over the engine. The engine is a complex piece of machinery with various pipes, valves, and components. The background is a light blue gradient, and the overall image has a soft, slightly blurred quality.

# 企業ブランディングとは、存在意義のアピール

## ➤ 企業ミッション «物流業界を下支えし、人々の社会生活の根底を支える»

### ➤ 大型商用車の走行状況とお客様の現状

- 年間60,000～120,000km（月間5,000～10,000km）
- 年間250,000～300,000km（月間20,000～25,000km）
- 不具合ヶ所の保持性大！（危険物車両の危険性拡大）
- ISO・グリーン経営等の認証取得・維持／脱炭素（CN）対応  
⇒整備工場もバリューチェーンの一員



### ➤ お客様のお客様を見つめると見えてくるもの

- 運送事業者 ⇒ 荷主 ⇒ 販売先 ⇒ …… ⇒ 店舗 ⇒ 消費者  
モノが動く際には必ずお客様が存在する



### ➤ 我々の仕事の意義は？…（作業の提供ではなく、安全・安心の提供！）

- 確実に何かを届ける！という、物流業界の下支え
- **人々の社会生活の根底を支える、誇り高き仕事**
- 人の“ありがとう”で生きていける仕事は、そう多くはない

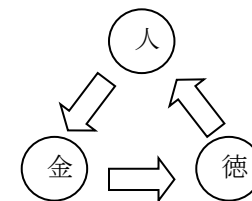
⇒**これらを実感できる企業運営**

- 国家資格の必要な仕事！誰でも簡単に真似できるものではない！
- 整備士に誇りと自信を

## ➤ 当社の考え…（フィロソフィー）

### ➤ 『人 金 徳』

お金（結果）を求めず、徳を求める



※徳（とく）は、人間の持つ気質や能力に、社会性や道徳性が発揮されたものである（wikiより）

※社会人としての10の徳

①挨拶 ②笑顔 ③言葉遣い ④親切 ⑤誠実 ⑥感謝 ⑦自律 ⑧責任 ⑨努力 ⑩前向き



# 採用ブランディング戦略

## ➤「**すごサイ**」2018年～（若手中心のリクルートチーム）

- 良い人がいないのではなく、見つけてもらえてないだけ。つまりアピールもブランディングも必要。
- 会場で集客する為の目立つ仕掛けをする
- 入社選考へ誘導するプレゼン力を高める
- 採用は社員教育
  - 自主性の育成
  - 会社の事を真剣に考える力の育成
  - 新しい仲間を大切に迎える心の育成
  - 各部署間の連携力が大きく成長



## ➤外国人材の採用

- 採用時
  - 借上げ社宅の3年間家賃無償（長距離通勤の日本人も）
  - 生活用品（洗濯機・炊飯器・コンロ・ベッド等）
  - 食材援助（お米・野菜・レトルト食品等）
  - 新卒入社時貸付制度
- 入社後
  - 長期帰国対応
  - 教育資料の多言語対応
  - 髭の解禁（文化の尊重）
  - 帯同家族への日本語教育フォロー
- 基本姿勢は『日本人と同じ』



# 育成ブランディング戦略



## ➤「**すごトレ**」2020年～（先輩メカニックによる新人技術研修）

- トレーニングセンターにて1ヶ月間の技術指導
- 教科書：『車検編』『電装編』『車体編』
- 教材車：トラクタ2台・エルフ(キャブ無)1台・トレーラーフレーム1台
- 法改正・新技術で毎年改定⇒変化し続けている⇒成長し続けている
- 結果、新人トレーニングも社員教育（任せるって正しい）



## ➤「**すごメカ**」2022年～（育成・技術継承を目的とした、技術キャリアステップ）

- 整備主任者育成（10STEP）
  - 基準とチェックポイントの明確化／技術テスト／筆記試験
- トップメカ育成（5STEP）
  - メーカー別部品別に作業の難易度を設定
  - 過去のエラー情報を共有し、同じミスを社内で発生させない仕組み

## ➤「**すごデン**」2024年～（お客様に伝わる伝票づくり）

- 作業内容にストーリーを
  - 依頼、点検、修理、フォロー
- 軽微な不具合や不具合予兆を経過観察として追いかける仕組み
- 社内チャットを利用し、コラム投稿で教育



# 『すごメカ』ラインナップと活用方法

## ➤現在の『すごメカ』ラインナップ

### ➤大型整備

➤大型整備主任者育成（弊社オリジナル整備主任者／4～5年）

➤大型トップメカ育成

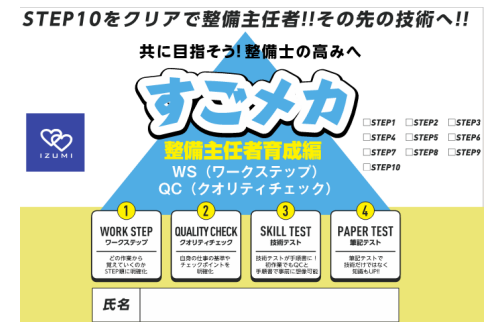
➤小型整備（整備主任者育成）

➤電装整備（基本技術・作業手順等の取得）

➤車体整備（基本技術・作業手順等の取得）

➤大型塗装（基本技術・作業手順等の取得）

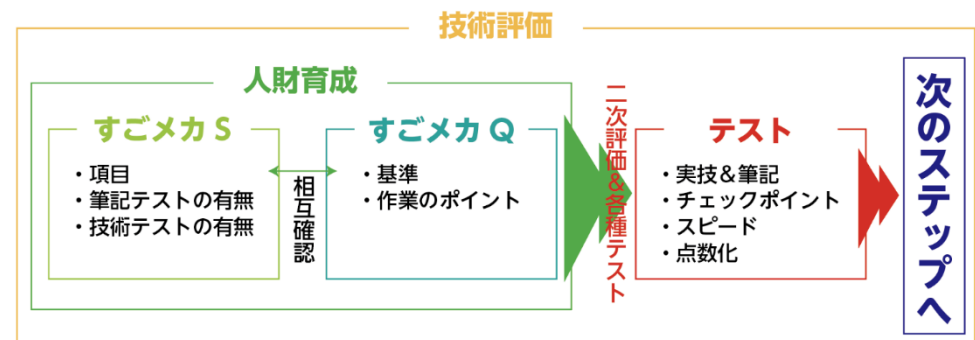
➤上記の様な育成プログラム・技術キャリアステップの構築は、弊社グループのコネクティシア(株)にてお手伝いが可能です



## ➤その他の活用例

➤異動検討時

➤中途採用時

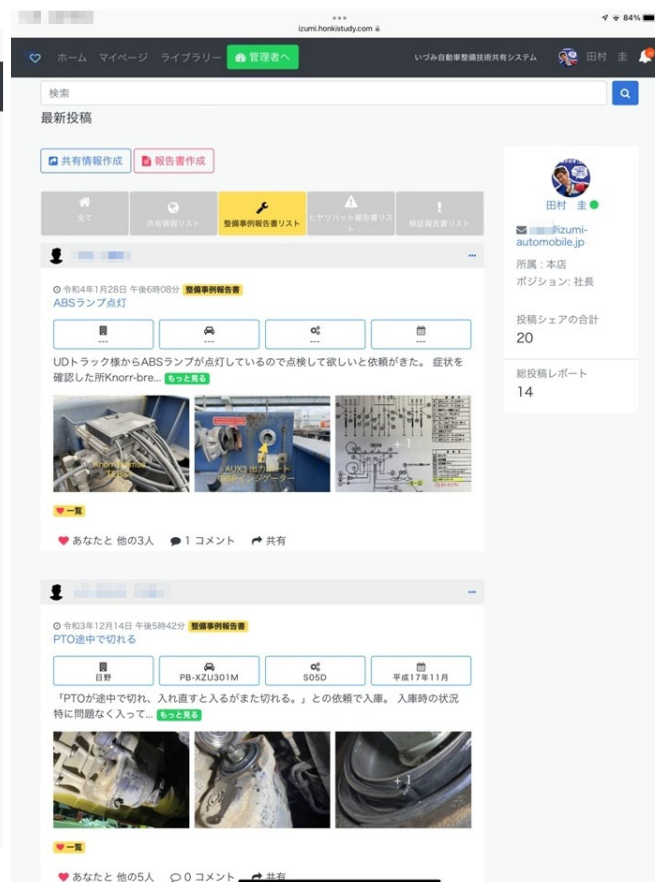
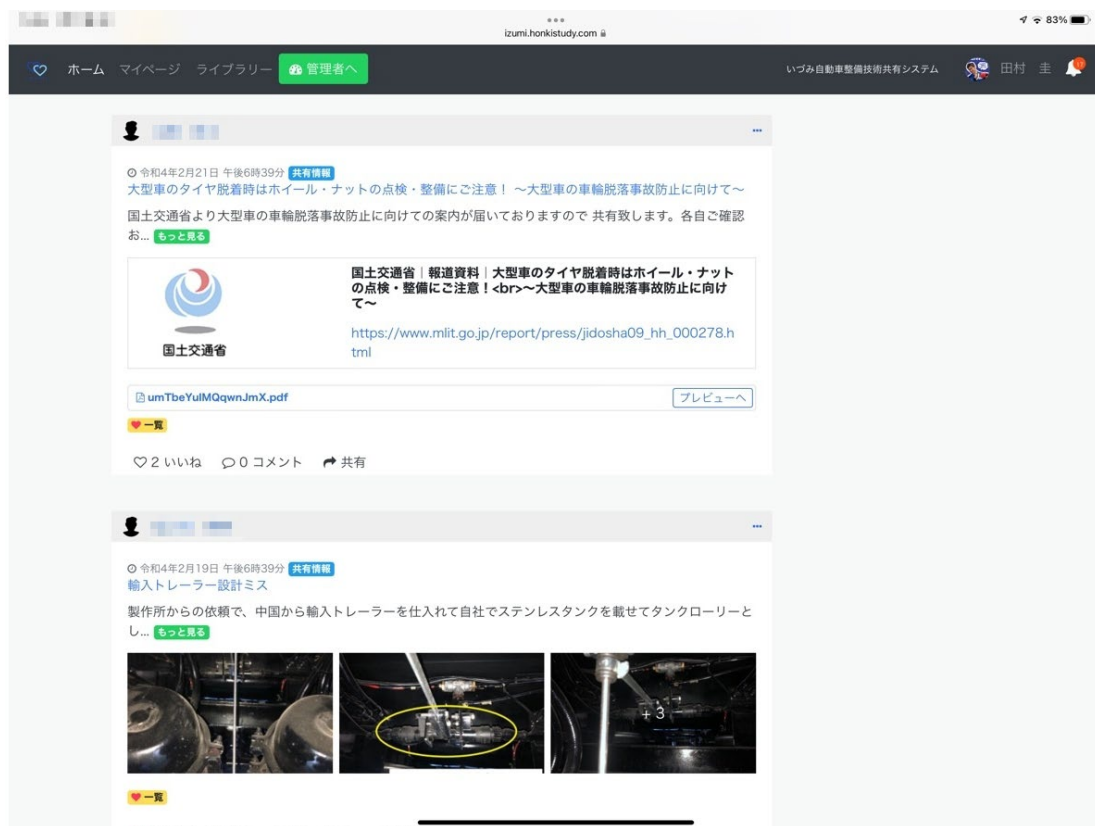




# 整備事例共有WEBサイト（社内SNS）



- 整備事例（自慢と失敗）の共有と社内ノウハウの蓄積のアプリで、コンセプトは『トラック整備士専用のFacebook！ いいね！を集めて表彰もしちゃおう！』
- 社内での事例集めに苦労している技術委員会からの『簡単に記録できるアプリがあればなあ』という提案が開発の発端



# 事業承継



# 事業承継について

## ➤事業の承継 と 資産の継承

- 経営権：社長の役割と事業の運営、後継の育成指名 など
- 経営資源：理念、ブランド、信用、ノウハウ、技術、人材、人脈 など
- 物的資産：自社株、土地建物、設備、運転資金 など

## ➤親族承継

- 親子承継、親族承継

## ➤親族外承継

- 社員・役員の登用
- 外部人材の招聘
- M & A / 投資ファンドの利用



## ➤誰もいないし、売る事も出来ないから廃業

# ホールディングス化の意義について

- 相続対策としてのホールディングス利用
  - 事業会社の株式分散防止と株価評価方法
  - 現経営者の株売却利益確保（創業者利益）
    - 但し、持株会社の借入を、事業会社からの配当による返済が必要
- ホールディングス化とは、  
親会社と子会社で役割を分離すること
- 資産管理と事業運営に役割分担し、組織化したもの
  - 親＝資産管理・保有（オーナー・株主）
  - 子＝事業運営・経営（社長・経営者）
  - M & A などが必要になった際、事業単体の切り離しが可能
- ホールディングス化とは、  
『後継者選択の自由』を手に入れること

# ホールディングス化の立ち位置

## 資産と事業の分離

|      | 役割分担 | 承継内容 |
|------|------|------|
| 事業会社 | 事業運営 | 経営権  |
|      |      | 経営資源 |
| HDC  | 資産管理 | 物的資産 |
|      |      |      |

## 承継者と承継方法

|              |       | 事業運営（経営センス）                             |                                     |      |
|--------------|-------|-----------------------------------------|-------------------------------------|------|
|              |       | 親族内承継                                   | 社員承継                                | 外部承継 |
| 資産管理（資産保全責任） | 親族内継承 | オーナー社長<br>（※HD化）                        | オーナーと社長の分離<br>・<br><u>ホールディングス化</u> |      |
|              | 社員継承  | －                                       | MBO／社員による買収                         |      |
|              | 外部継承  | IPO・投資ファンド・M&A<br>／<br>株式上場・合併・買収（株式譲渡） |                                     |      |

（社長指名の自由度が高まる＝人材育成や優秀人材の獲得など経営人材選択の多様化が可能）



- 企業ブランディングを進めると存在意義が明確になる
- 社会から必要とされている事が分かったと、人を集められる
- 人が集まると育成が必要になる
- 育成していくと経営人材が育つ可能性も高まる
- 社会的意義がある事業は存続し続けなければならない
- ホールディングス化は事業と資産を分ける事が出来る
- 事業継続の為の資産保全はオーナーの責任
- 事業継続のための経営者選択は自由になる
- 親族内に事業承継候補者がいなくても、ブランド化（理念が継続された）された事業は存続できる

# 企業ブランディングと事業承継

ご清聴ありがとうございました

