

## 事例 2-2-11：株式会社カツロン 「M&Aによるシナジー効果を発揮し、付加価値向上を実現した企業」

・所在地：大阪府東大阪市 ・従業員数：120名 ・資本金：4,550万円  
・事業内容：プラスチック製品製造業

### 業界再編が進む中、企業価値を高めていきたい

大阪府東大阪市の株式会社カツロンは、創業75年の樹脂素材製品メーカーである。押出成形に高い技術を有し、全産業分野を対象に多品種小ロットのオーダーに対応することを強みとしている。石川明一社長は、2019年頃から小規模な同業他社の倒産や廃業が増加する中、業界再編が加速すると予測。人手不足を主な要因とする納期遅れや品質低下が発生した他企業から、多少コストアップしても同社に切り替えたいとの依頼も舞い込むようになったが、人手不足は同社にとっても課題で、将来的に顧客からのニーズに対応しきれなくなる可能性があるのではないかと不安を抱えていた。また、安定的に人材を確保するためには、付加価値の高い仕事を取り込むことで、賃金水準を高め、企業価値を向上させる必要があると考えていた。

### 先方社長の真摯な姿勢に共感し、2社をM&Aでグループ傘下に

石川社長は、当初M&Aに取り組む考えは持っていなかったが、同社を名指しで「株式を保有してもらいたい」と希望する名古屋セロン株式会社を紹介され、その熱意と、同社が扱っていない樹脂素材や部品加工を手掛けていることに興味を引かれて、面談することに。先方の経営状況は堅調だったが、後継者不在という課題を抱えていた。面談を通じて、先方社長の事業に対する真摯な姿勢に共感し、2022年5月に買収。その後、同じ課題を抱えていた幸輝プラスチック工業株式会社も同社にはない樹脂素材を専門に扱っていたため、シナジー効果が見込めると判断し、2023年12月、買収に踏み切った。M&Aに当たっては、買収先の従業員に対する説明会を実施。雇用継続を約束するなど不安払拭に努めるとともに、事務所や休憩所のリフォームを実施し、職場環境も改善。あくまでグループ会社としての対等な関係を前提に、相互に企業文化を取り入れていくことを意識しながら、同社の経理システムや人事制度を徐々に浸透させ、賃上げも進めた。また、同社の従業員を買収先に出向させるといった人的交流を図ることで、仕事の繁閑に応じた人材や設備の相互利用が可能になった。さらに、同社がまとめて材料調達を担うようにしたことや、同社工場で買収先2社の金型を製作・提供することで、納期短縮やコスト削減を実現するなど、シナジー効果が表れた。

### 売上げが約1割向上。人材や設備の相互利用により業務効率化

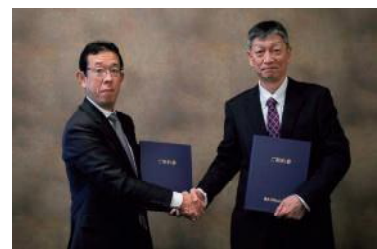
M&Aによって、同社では取扱いのなかった樹脂素材や製品分野に対応できるようになり、受注の幅が拡大。また、人材や設備の相互利用に取り組むことで、グループ3社5工場全体の生産キャパシティが拡大。付加価値の高い仕事を確実に受注し、機会損失を抑制することができている。結果、グループ全体の売上げは約1割向上し、賃金水準は業界トップクラスである。買収先からは「カツロンの傘下に入って良かった」との声が聞かれるようになり、M&A以降、3社いずれも正社員の離職は発生していないという。「譲り受けた企業の高い技術力や厳格な管理体制などを目の当たりにし、当社にとって刺激になった。今後も、同業の課題の受け皿となりながら、付加価値を高め、ほかの業界にも負けない賃金水準を目指したい」と石川社長は語る。



石川明一社長（左）と名古屋セロン（株）加藤雅也社長（右）



本社社屋



石川明一社長（左）と幸輝プラスチック工業（株）吉岡美貴男社長（右）