

知的資産経営報告書



2024年9月
株式会社 泉田組

目 次

1. ご挨拶	3
2. 経営哲学	4
3. 事業概要	5
4. これまでの事業展開	9
5. 自社の強み・優位性(知的資産)	12
6. 市場環境	19
7. これからの事業展開	21
8. 会社概要	24
9. あとがき	25

【表紙の説明】

当社は創業以来、浪江町を中心に土木建築事業に携わってきました。
震災後は浪江町の皆様とともに優しく力強く復興へ進んできました。
浪江町の花は「コスモス」、荒地にも生き、優しい姿が特徴です。
当社の浪江町への想いを町の花で表紙に表現しました。

1. ご挨拶

弊社は昭和29年に創業を始めて以来、浪江町内を中心に公共と民間の土木、建築工事を生業としてきました。私が4代目の代表になりますが、これまで会社が進んできた歴史を認識し、現在地点を確認することにより、これから進むべきベクトルを社員一同合わせる事が出来ると考え報告書を作成しました。

この報告書は現在会社に勤めてもらっている方々に会社の方針を理解してもらうだけでなく、弊社と共に良いものを一緒に作り上げていきたい協力企業の方々、そして、弊社を良く知ってもらい信頼関係を構築することにより安心して仕事を依頼していただけるよう、お客様にもお目通し願いたいと考えております。

事業内容は町、県から発注される公共の土木、建築工事の他、事務所、工場等の一般建築工事を手掛けております。その他、住宅建築部門はユニバーサルホームとフランチャイズ契約をして特徴を生かした家づくりをしております。

これまで弊社は丁寧な物づくりに傾注してきました。公共工事においては福島県の優良工事を8度受賞しており、品質の向上には常に前向きに取り組んでおります。民間のお客様に対しても使う側の立場になり提案し、品質にこだわった施工を心がけております。先代から引き継いでいる「手直しは一瞬、使うは一生」を忘れることなく、お客様が不便なく住まわれるよう一生ものの家づくりをこれからもしていきます。

弊社が所在する浪江町は東日本大震災および、東京電力福島第一原子力発電所の事故により一時は全町民が避難するという多大な被害を受けました。現在はインフラの再構築も進み少しずつ人口が増えておりますが、復興はまだ道半ばです。

今後もこの地域の復興が少しでも早く進み、そして以前の街並みに早く戻るよう社員一同努力を続けてまいります。

2024年9月
株式会社泉田組

代表取締役 泉田 征慶



2. 経営哲学

(1) 経営理念

地域の守り手として根差し、
利他の心を持ってふるさとの発展に貢献する。

(2) 行動指針

我々は地域から頼られる存在であり続けるため、お客様の利益を第一に考え積極的な提案をしながら地域の未来のために貢献する企業でなければならない。

手掛ける仕事は全て一点物であり、お客様、地域の未来を変える物である。その仕事に携わるすべての人がその大切さを認識して業務に当たらなければならない。

我々は常に安全を最優先に工事を進めなければならない。
そして、お客様の満足度を上げるために、品質の向上、原価の削減、納期の短縮を目標に掲げ、日々努力を重ねなければならない。
また、人間力の向上にも努めることにより、企業は成長していくものと認識しなければならない。

我々はお客様に感動を与える仕事をすることで評価され、社会への貢献度を実感する。還元される報酬は適正なものではなくてはならず、社員とその家族、そして利害関係者に適正に配分されなければならない。

我々はお客様から再びお声がけいただけることが最高の評価であり、その声にこたえられるよう高潔な気概と利他の心を持って日々研鑽を続けなければならない。

3. 事業概要

(1) 事業内容

当社は昭和29年の創業以来、国、県、市町村から発注される公共の土木建築工事、事務所、工場、一般住宅等の民間建築工事を手掛けてきました。現場は本社のある浪江町が中心です。平成23年の東日本大震災後は、浪江町が避難区域となったことから、南相馬市に仮事務所を設けて事業を継続し、復興需要にも対応してきました。

現在はそれぞれの現場で経験豊富なリーダーが中心となり、品質、出来映え、安全、環境、地域貢献など、どこから見ても高くご評価いただけるよう工事を実施しています。平成25年からはユニバーサルホームとフランチャイズ契約し、住宅建築部門の強化を図っています。

(2) 各事業(商品・サービス)について

① 公共土木工事

事業開始時期: 昭和29年

ターゲット顧客: 浪江町、福島県、国土交通省

創業時より取り組む主要事業です。昭和61年から今までに国土交通省と福島県より優良工事を7回受賞しています。

昭和33年・昭和46年の台風災害による復興を経験に砂防流路工や法面型枠施工方法をいち早く取り入れ、昭和50年代には大手ゼネコンからもノウハウを学ぶなど技術を磨いてきました。令和4年の浪江町南産業団地造成工事では大手ゼネコンとのJV※による工事を滞りなく完成させ、確かな信頼を築いています。

※JV(Joint Venture、ジョイントベンチャー): 土木建築業界における企業共同体。一企業では請け負うことが難しい大規模な工事・事業を複数の企業が協力して請け負う事業組織体。



高瀬川工区護岸工事(H元年)。台風による災害の復旧工事です。



なみえ道の駅造成工事(H31年) 震災からの復興の願いが込められています。



東日本大震災(H23年)からの菅原橋復旧工事です。

②公共建築工事

事業開始時期: 昭和42年頃
ターゲット顧客: 浪江町、福島県

昭和42年頃より入札を通して公共建築工事を開始しました。その後に二代目社長泉田隆が二級建築士を取得し建築工事の幅が広がりました。平成3年には学校建築において福島県より優良工事を受賞、平成6年には建築士事務所を開所し、大型物件の建築設計を自社で行うことができるようになりました。現在は入札資格も最高のAランクに格付けされております。

平成22年の浪江町スポーツセンターは地元企業3社でJV(共同企業体)として受注し、他社の良いところを吸収しながら進めました。



ふれあいセンターなみえ・福祉センター新築工事(R3年) 帰町する方々の憩いの場所です。



いこいの村管理棟新築工事(R2年)。震災復旧工事を継続的に行っています。



R3年に完成したCLT(直交集成材)を製作する3社JV工場。高層木造建築が可能になりました。

③民間建築工事

事業開始時期: 昭和42年頃
ターゲット顧客: 地域の一般事業者

建築部門においては、公的事業ばかりでなく、一般の事業者の工場や事務所等の民間事業にも範囲を広げてきました。お客様の要望に寄り添った自由な設計で使いやすさ、居心地の良さを提供しています。



東日本大震災後に浪江の冠婚葬祭会館「如水」の改修工事を行いました。



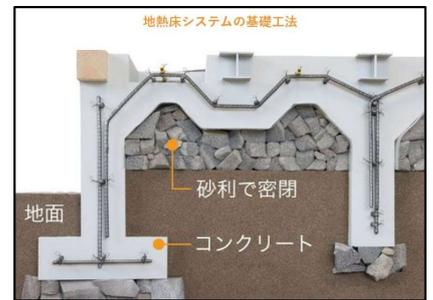
南相馬市では震災後、絆診療所を建設し地域医療に貢献しました。

④ユニバーサルホーム事業

事業開始時期：平成25年

ターゲット顧客：地域一般住民

現社長就任後の平成25年に(株)ユニバーサルホームとフランチャイズ契約を結び民間住宅建築を本格的に開始しました。ユニバーサルホームはお客様の理想がかなうこだわりの注文住宅を高いテクノロジーで実現します。当社のモデルハウスも活かしたイベントを通して、お客様の立場に立った設計で、魅力的で快適な生活空間を提供しています。



現在のモデルハウス。いつでもご自由にご覧いただけます。

モデルハウスに一目ぼれ、ご夫婦のこだわりが全面に散りばめられたお家が完成しました。

地熱の自然エネルギーを利用した基礎工法に床暖房を合わせた「地熱床システム」を全面完全装備。

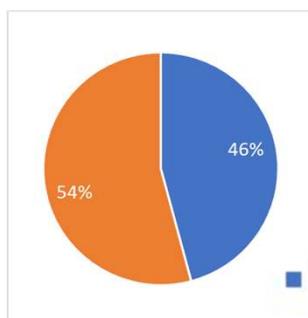
<売上推移>



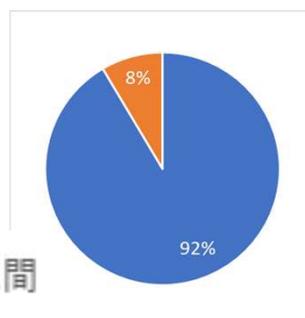
震災前は公共工事が減少傾向にあり、民間工事を積極的に増やしてきました。しかし、震災後は公共の復興需要が著しく増加し、現在は公共事業の割合が約9割です。

今後は震災需要が落ち着いてきますので、民間事業に再度力を入れていく予定です。

震災前
2008～2010年

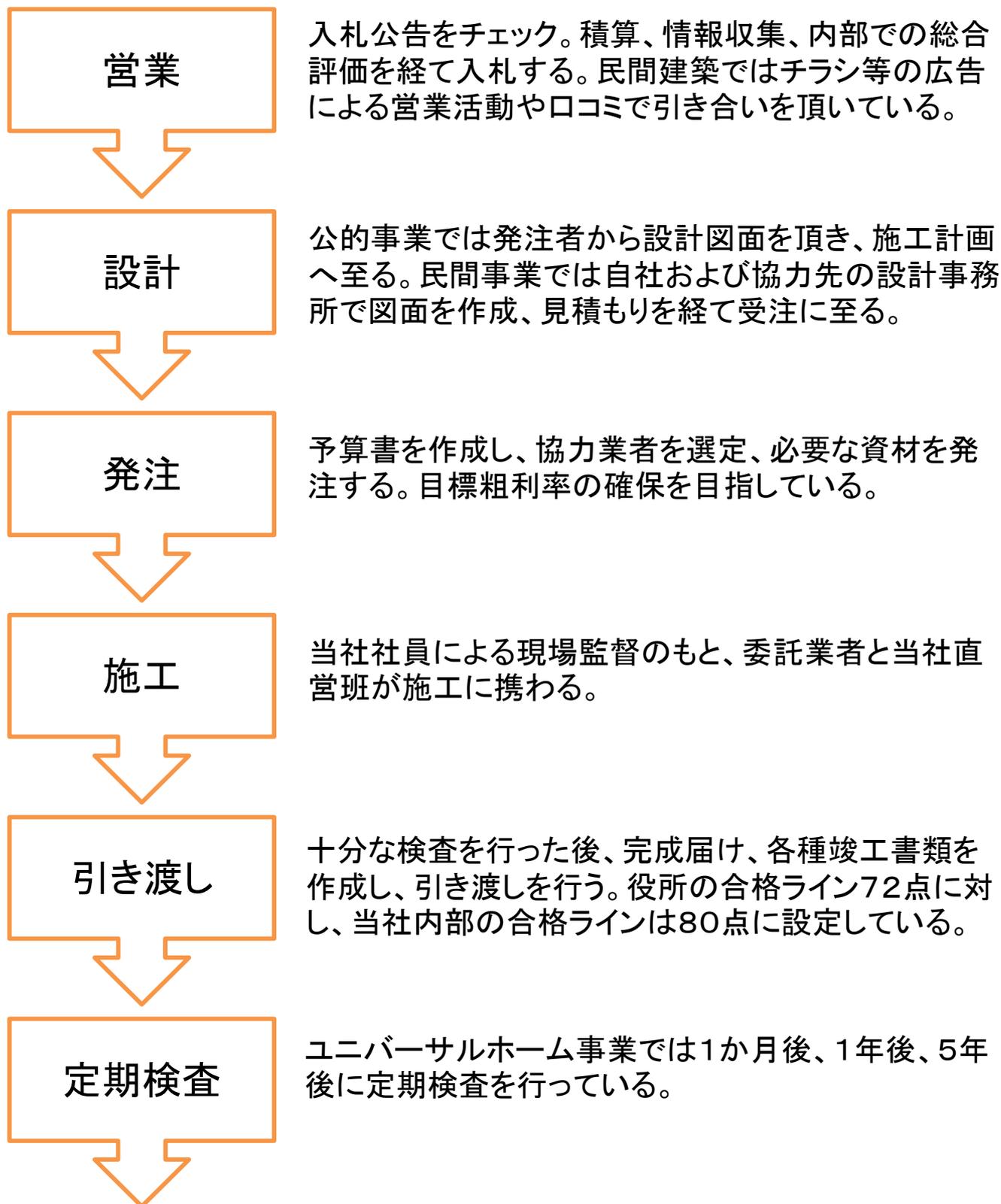


直近
2021～2023年



■ 公共 ■ 民間

(3) 業務プロセス



4. これまでの事業展開

(1) 会社の沿革

	年度	出来事	知的資産との関係
創業期	S29年	泉田良夫、福島県浪江町にて浪江タクシー創業。建設、タクシー、修理の3事業に取り組む	<ul style="list-style-type: none"> ・公共工事(土木)受注を通し、技術力が向上した ・建築工事の技術力向上にも努力し公共工事元請としての基盤確立 ・借金は残ったが、地域における知名度は残った ・後に会社の基礎を築き上げる泉田隆・岡和田薫・猪狩友一が入社
	S33年3月	泉田隆(後の2代目社長)入社	
	S33年	台風22号による災害発生。工事需要増加	
	S34年	法面型枠施工方法を確立	
	S36年	砂防流路(三面水路)工で躍進	
	S39年	法人設立。代表取締役役に泉田良夫が就任	
	S40年	本社の隣に警察署ができるが失注	
	S45年	泉田隆、二級建築士資格を取得	
	S46年	護岸工事優良工事候補になる	
成長期	S52年	泉田隆2代目社長に就任	<ul style="list-style-type: none"> ・好景気にも支えられ、順調に会社規模拡大 ・技術面において、地道な努力・継承・人材育成等により、地区トップクラスにまで成長 ・バブル崩壊後の不況にも人材を減らすことで対応。経験と資金を残した ・技術のしっかりとした親方が育ち、大手のノウハウを学んだ ・今を支える現社長泉田征慶、現常務泉田裕章入社
	S55年	東邦銀行浪江支店建設を受注	
	S60年頃	口コミや紹介で人材が増え社員数が100名を超える	
	H1年8月	平成元年災(台風13号)で仕事が増え、直営で施工した事で利益を出した	
	H3年5月	泉田隆、浪江の組合長に就任	
	H3年6月	学校建築において福島県より優良工事を受賞	
	H6年6月	泉田組建築士事務所設立。大きい工事の設計が出来るようになる	
	H13年4月	小泉政権発足。公共工事を中心に工事需要激減(社員数も半減)	
	H13年9月	岡和田薫3代目社長就任	
H15年4月	ISO9001取得。公共工事の入札に有利になる		
転換期	H22年3月	浪江町スポーツセンター受注(地元3社JV16億円)	<ul style="list-style-type: none"> ・震災による人材流出あるも、南相馬営業所を新規開設し、浪江本社と連携して復興事業へ積極的に注力。南相馬でも名が広がった。
	H23年3月	東日本大震災発生。南相馬市に仮事務所を賃借し事業を継続。遺体探索に尽力する	
	H25年4月	泉田征慶4代目社長就任。2代目 3代目が築いた「誠実、堅実」な社風を継承	
	H25年4月	ユニバーサルホーム事業開始	
	R1年6月	南相馬営業所開設(社員寮併設)	
	R3年11月	浪江町復興整備計画が公表される	
	R4年5月	浪江町南産業団地造成工事完成(JV42億円)	
	R5年4月	福島国際研究教育機構(F-REI)設立	

(2) 経営戦略の変遷

期間	戦略・方針	取組み	投資(内容・金額)
創業期 (昭和29年～昭和52年)	3事業(建設・タクシー修理)創業。地域需要を取り込み地元へ貢献	建築工事の技術力向上にも努力し、公共工事の受注拡大	ブルドーザー、クレーン、パワーショベル購入
	成果		課題
	台風災害需要も重なり、公共工事元請受注が増加した。経験を重ねることにより、技術力も向上した。地元浪江町で名の知られる存在となった。		初代ワンマン経営。名は残したが、借金も残した。財務面は弱く資金繰逼迫し、倒産の危機を経験した。財務面を強化しつつ拡大することが課題。
			
	型枠工事	法面整形工事	旧浪江本社(S50建設)
期間	戦略・方針	取組み	投資(内容・金額)
成長期 (昭和52年～平成22年)	創業期で展開した事業をより拡大するため建築部門も強化。負債を無くし資金力を高める。	人材を確保しつつ積極的に各種公共工事を直営で受注 一級建築事務所設立 財務強化の各種取組み	各種建設機械購入 本社増設
	成果		課題
	確かな技術・ノウハウができ評価が上がり、知名度がさらに上がった。口コミや紹介から人材確保に繋がり、社員数も一時期100名を超えた。		公共工事の減少により事業規模の縮小を余儀なくされた。民間工事の確保・拡大が必要。
			
	東邦銀行浪江支店	H元年災 高瀬川復旧工事	県知事より優良工事受賞

(2) 経営戦略の変遷

期間	戦略・方針	取組み	投資(内容・金額)
転換期 (平成22年～)	工事量の減衰への対応として民間からの受注を増やす。震災発生後は復興関連事業を最優先に進める。	震災後はいち早く動き、建物改修・遺体探索・仮設住宅の建設等、地元の復興に貢献 ユニバーサルホーム事業開始	南相馬営業所開設 浪江本社を改築
	成果	課題	
	浪江町の復興に貢献。徐々に人と役場機能も戻る。同業他社との関係も良好で、JVを組む事で大きい工事が出来るようになる。	復興需要後の経営戦略の明確化 時代のニーズに沿った人材の確保と育成	
<div style="display: flex; flex-wrap: wrap;"> <div style="width: 50%; text-align: center;">  <p>浪江町地域スポーツセンター。 総工費16億円、地元3社のJVで施工。</p> </div> <div style="width: 50%; text-align: center;">  <p>ふれあいセンターなみえ。地域活性化・振興の目玉のひとつ。</p> </div> <div style="width: 50%; text-align: center;">  <p>H30年、被災した浪江本社を大幅に改築しました。</p> </div> <div style="width: 50%; text-align: center;">  <p>震災後、高瀬川の護岸復旧工事にも携わりました。</p> </div> <div style="width: 50%; text-align: center;">  <p>震災後に南相馬営業所を開設。震災復興事業の拠点として現在も活動中です。</p> </div> <div style="width: 50%; text-align: center;">  <p>南相馬事業所に併設する社員寮。きれいな部屋でゆっくり過ごせます。働きやすさに繋がる取り組みのひとつです。</p> </div> </div>			

5. 自社の強み・優位性（知的資産）

当社にはこれまでの沿革を通して様々な知的資産が培われてきました。知的資産は様々な分類がなされていますが、ここでは主に下表の3分類に沿って説明します。

分類	内容
人的資産	社長や従業員個人が持っている資産 ⇒社長や従業員がいなくなると同時に消えてしまう資産
	例)社長のリーダーシップやネットワーク、ベテランの勤・経験・ノウハウなど
組織(構造)資産	会社の仕組みとして根付いている資産 ⇒社長や従業員がいなくなっても会社に残る資産
	例)マニュアル、データベース、システム、ルール、組織風土など
関係資産	社外(取引先など)のつながりによる資産
	例)顧客、仕入先、外注先、異業種ネットワーク、信用力、ブランド、顧客満足度など

知的資産の3分類（古賀智敏『知的資産の会計』P10を参考に作成）

(1) 人的資産

当社の「どこから見ても高いレベルの土木建築工事」を支えているのは社員の力です。トップからリーダークラス、そして一般の社員に至るまで、それぞれの役割を理解し、しっかりとした成果物に繋げています。

① 技術・知識を持った社員

豊富な現場経験を有する社員が数多く在籍しています。ベテラン社員が若手に技術を教え、引き継いでいます。一級建築士が2名、一級土木施工管理技術者が12名など、有資格者も多数在籍しています。

積算精度の高さも当社の自慢のひとつ。高い確率で落札しており、社内からの信頼も厚いです。

ユニバーサルホーム事業では営業担当の知識も重要です。時代に合ったデザインを勉強し、お客様の要望にあった設計に繋げています。



積算の担当者は現在2名、精度を高めるため、他社受注物件の積算も検証するなど、努力を怠ることはありません。



営業担当の対話力も大切なスキルです。お客様の本音のご要望をうまく引き出しています。



若手の社員も頑張っています。先輩社員に交じっても物怖じすることなく積極的に動いています。

② リーダーの調整力

当社において、現場を監督管理するリーダーの役割は極めて重要です。最も難しいのは人と人との調整、社内外を問わず、工事に関係する方々をうまくまとめています。とても話しやすく、人柄の良いリーダーが揃っているのも当社が自慢できる知的資産です。品質にも工期にも支障をきたさず工事を完了できるのは、当社が誇れるリーダーたちのおかげでもあります。



協力業者さんへの説明と調整は現場監督に欠かせない能力のひとつです。



当社社員の指導はもとより、協力業者さんの指導も重要なリーダーの役割です。



土木の現場でもリーダーは現状に即応した対応が必要です。

③ トップの指導力

一般社員やリーダーたちの活躍を底から支えているのは経営トップの面々です。

社長の泉田征慶は、物作りが大好きな、社員思いの経営者。豊富な人脈と一級建築士としてのノウハウを活用し、会社を引っ張っています。

常務の泉田裕章は、会社全体を見渡し、周囲の意見をよく聞き、会社の方向性を決める存在。経営陣と社員の橋渡し役でもあります。

前社長の岡和田薫は、泉田組に半世紀以上も勤務し、豊富な知識と経験を活かし、現在も相談役として当社を陰から支えています。



社長は社員からの相談に常に真摯に対応します。社員にとって頼れる存在です。



常務は会議の中でも社員の言葉に耳を傾け、双方向の対話を大切にしています。



前社長は大切な会議に労を惜しまず出席し、経験を活かした貴重な話をしてくださいます。

(2) 組織資産

人の力をより効果的に発揮させるため、当社には様々な仕組み、取り組みがあります。主だったものを以下に説明します。

① 確立された管理体制

安全管理、品質管理、工程管理は徹底的に行っています。

毎月実施している安全会議、工程会議は経営陣が中心となり、情報の共有ばかりでなく、課題の確認とその対策をしっかりと話し合い、進めています。品質管理は平成15年に取得したISO9001の仕組みを使って、全社をあげて日々取り組んでいます。役所の提示する検査の合格ラインより目標を高く設定して管理しています。



朝礼は連絡事項ばかりでなく、しっかり体も動かします。安全への気配りは欠かしません。



ISOは現場にも確実に浸透し、定期的な会議も行っています。



安全管理、工程会議に社長、常務は欠かさず出席します。情報共有にぬかりありません。

② 育成の仕組み、取り組み

当社では代々ベテランが若手を現場で教育するOJTが中心でした。スキルの高いベテラン社員が多く、現在も若手社員をしっかりと指導し、技術が継承されています。

一方で、入社2~3年時の付人制度や、4~5年時の現場担当制度を取り入れ、体系的に人材育成する仕組みも導入しています。また、資格取得のための講習会、研修会への資金補助も行っており、社員のスキルアップをしっかりと後押ししています。



ベテラン社員は自らが持つ技術、知識を若手社員に惜しみなく伝えます。



毎月行っている安全会議には全員が出席しています。社員の育成に大きく効いています。



ユニバーサルホーム事業の研修は、ロールプレイも有効活用し、スキルアップを図っています。

③ 働きやすい環境

社員一人ひとりが最大限に力を発揮するためには働きやすい環境が必須と当社は考えています。

寮を完備したり、健康管理を積極的に勧めるなど、福利厚生には力を注いでいます。また、ハード面ばかりではなく、なんでも気軽に話せる職場づくりを心がけています。

建設会社にはブラックなイメージ、3Kのイメージが付きまといまいます。しかし、当社は全くそういったイメージを感じさせない“建設会社らしくない建設会社”です。



南相馬営業所に隣接した社員寮は、家具家電付きでいつでも快適な生活ができます。



震災後避難先から来てもらっており、体調管理が難しくなりました。そこで現社長は健康管理に力を注ぎました。



会社がバックアップする健康管理制度“泉田デラックス”。なんと、体脂肪率の改善が著しい社員には賞金が出ます。

(3) 関係資産

地域の守り手として根ざし、ふるさとに貢献するためには、当社だけではなく、関係するすべての皆様のご協力が欠かせません。事業を進めるにあたって必要な情報をいただかねばなりませんし、時には交渉事にも応じていただかねばなりません。協力者のみなさまの思いもしっかりと伺いながら、常にWin-Winの関係を構築、維持し、良好な関係で進められるよう心がけています。

① 協力会社との関係

当社はほとんどの仕事を元請けとして受注し、協力会社とともに工事を進めています。プロジェクト全体の計画や予算、スケジュール管理、問題やトラブル解決への対応を円滑に行うためには協力会社との良好な関係が不可欠です。

現在土木は10～15社、建築は20～30社の協力をいただいておりますが、みな当社の事業方針をしっかりと理解してくださり、まじめにしっかりと工事をしていただいています。当社は相手の利益も考えて、常に誠実に付き合うよう努めています。

震災後、協力会社の顔ぶれは大きく変わりましたが、その後はいずれも長く良好な関係を継続できています。

当社にとってのかけがえのない知的資産です。



良好な関係を構築、維持するためには日頃の密なコミュニケーションが極めて重要です。

② 元請け(大手ゼネコン)や同業者との関係

主に組合活動を通して懇親を深めています。定期的な勉強会を開催して、全体の底上げを図っています。時には他県との交流も行い、新たな知見を吸収しています。

災害時には速やかに協力体制が構築でき、地域の業界関係者をあげて町の復興事業に取り組むことができます。



商工会の建築部会でゼネコン、同業者とともに沖縄への研修にも行きました。

③ 行政(浪江町、福島県)との関係



担当職員が現場を見に来られた際には、懇切丁寧に説明させていただいています。

当社は創業以来、福島県や浪江町の事業を通して、地域の発展に貢献し続けてきました。

高いレベルの土木建築工事をご評価いただき、県や町との強い信頼関係が構築できています。毎年指名入札も数多く頂戴しています。

これからも信頼し続けていただけるよう、日々努力を惜しまず事業に取り組んでいきます。

④ 住民(エンドユーザー)との関係

地域貢献に欠かせないのは住民の皆様の理解と協力です。

良好な関係を構築、維持できるよう、工事の際には必要な説明を欠かさずに行い、また小さな気配りも欠かしません。一般の方々が直接顧客となるユニバーサルホーム事業では、地域の皆様が楽しんでいただけるようなイベントを開催するなど、交流を深めています。



ユニバーサルホームのイベントでは大人から子供まで思い切り楽しんでいただいています。

(4) 風土・方針

(1)~(3)で述べてきた知的資産は、歴代の経営陣の考え方、方針に根差したものです。そして月日を経て、それらの考え方は「社風」と言えるほどに全社員に浸透してきています。

① 風通しの良い社風

誰とでも気軽に話せる、そんな風通しの良さが当社の大きな特長です。提案された良いアイデアはすぐに採用し、社内環境をより良い状態に変化させていきます。社員が日々感じたこと、考えたことがすぐにリーダーや経営陣に伝わるよう、これからも努めて参ります。



社員が社長と気軽に話せる、とても開放的な職場です。

② まじめな社風

働くときはまじめに、遊ぶときも“超”まじめに遊びます。オンとオフの切り替えをし、やるときはやります。これぞ当社の『まじめな社員』の真骨頂です。



全体会議での社員の様子。顔を伏せている社員はひとりもいません。まじめそのものです。

⇨ On と Off ⇩



社内のクリスマスパーティー。気兼ねなく徹底的に楽しみます。

③ 社員思いの社風

仕事だけではなく息抜きも必要なので年に数回の飲み会と社員旅行など、懇親を深めながら楽しめるような場を作っています。また、社長を筆頭に、健康管理や日々の働きやすさにも気を配っています。

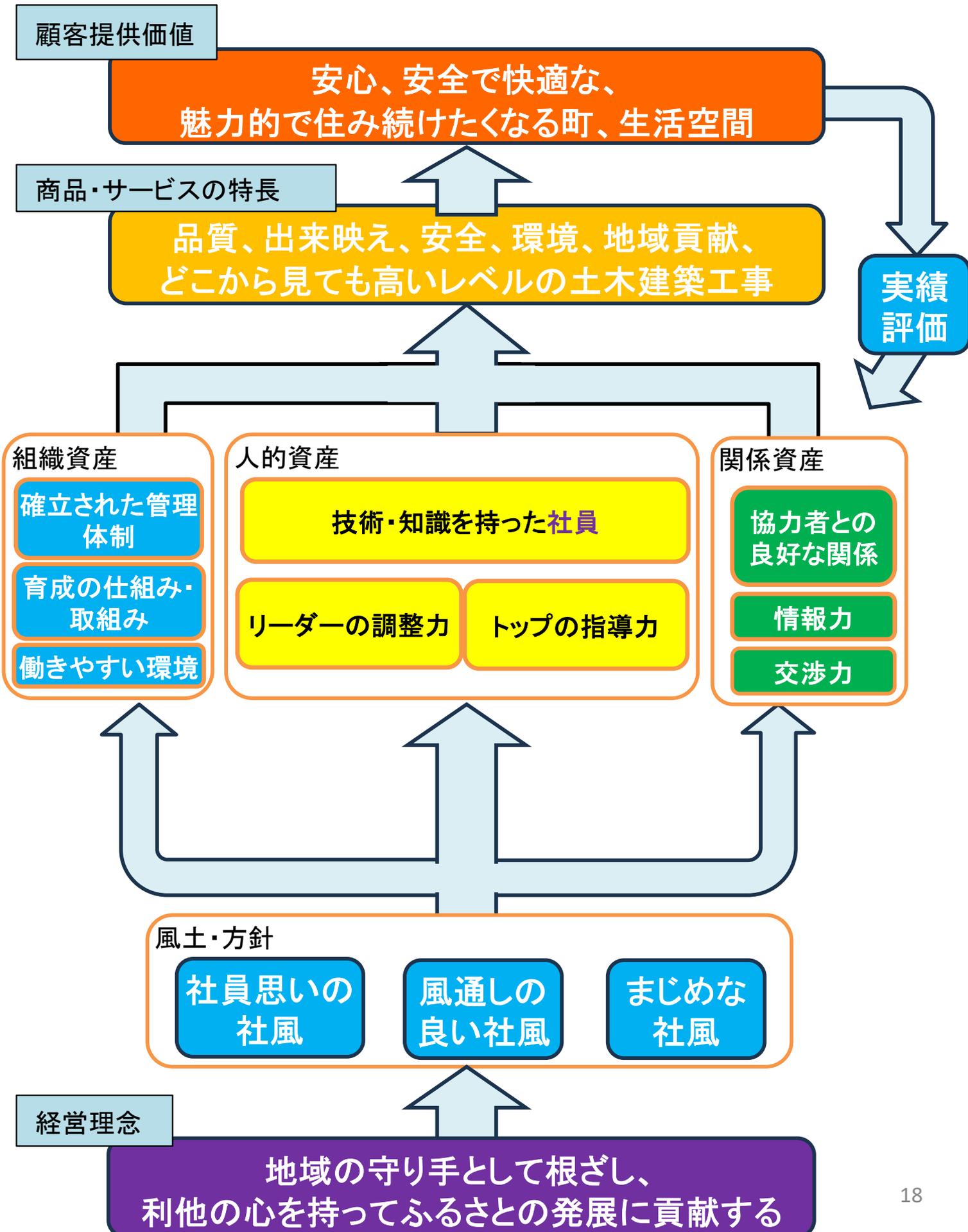
入社してもらった社員には出来るだけ長く勤めてもらいたいと思っているので、楽しく仕事出来る職場環境になるよう鋭意努力しています。



株式会社 泉田組

社員旅行で世界文化遺産平泉を訪れました。(令和元年)

5. 自社の強み・優位性（現在価値ストーリー）



6. 市場環境

(1) 公共事業の動向

図1は(一社)日本建設業連合会が財務省の公表資料からまとめた公共事業予算の推移です。25年ほど前に10兆円近くあった予算は徐々に減少し約6億円程度になりましたが、ここ10年ほどは約6兆円を維持し、変わらずに推移しています。



図1 公共事業予算の推移

出所:「建設業デジタルハンドブック2024」(一社)日本建設業連合会

しかし、被災地である当社はここ数年、復興庁予算による土木建築工事を多く手掛けてきました。したがって、復興予算に着目する必要があると考えます。

図2は参議院事務局企画調整室発行(2023年2月)の「令和5年度復興庁予算の概要」です。主要5分野に分けて示されていますが、震災からの復興は大きく前進し、住まいの再建や復興まちづくり、道路・港湾などのインフラの復旧がおおむね完了したとされ、「住宅再建・復興まちづくり」分野の予算は令和3年度から大きく減少しています。当社においても震災復興絡みの新規公共案件は大きく減少してきています。

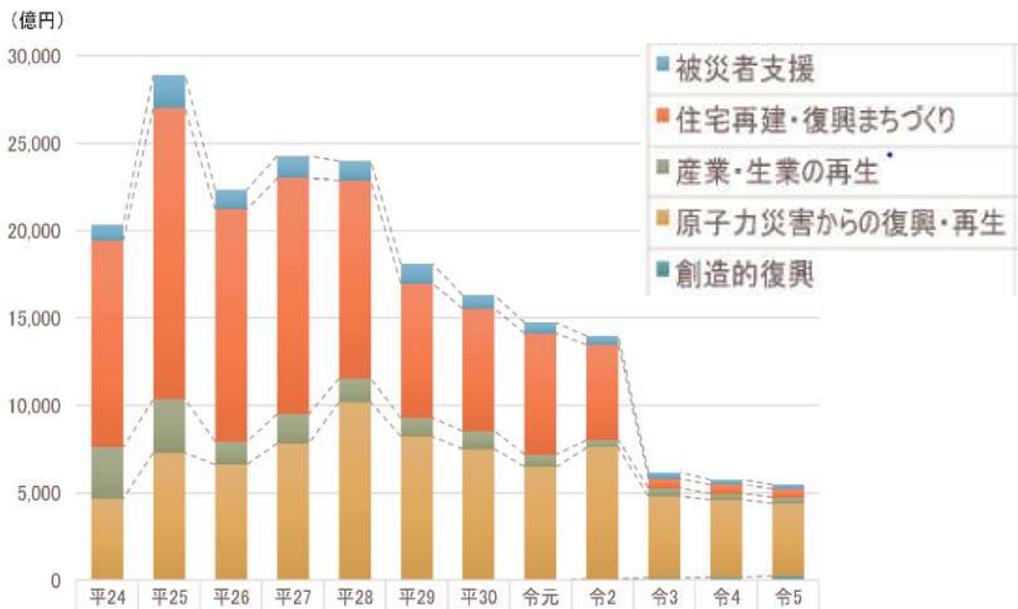


図2 復興予算の推移 出所:「令和5年度復興庁予算の概要」、著者:瀬戸山順一/国土交通委員会調査室、発行:参議院事務局企画調整室(2023年2月8日)

一方、「創造的復興」分野では令和5年4月に浪江町に設立された福島国際研究教育機構(F-REI)関連事業の予算が145億円計上されていきました(令和4年度当初予算比281.6%増)。本予算は令和6年度復興庁予算概算決定で155億円組み込まれております。当社においても少なからず引き合いが出てくるものと考えております。

(2) 住宅着工件数の推移

図3は(株)野村総合研究所が国土交通省「住宅着工統計」をもとにまとめた新築住宅着工戸数の実績と予測結果です。実績、予測ともに減少傾向にあり、1990年から2040年の50年で約1/3以下に減少し、2040年頃には全国で50万戸程度になるとされています。住宅事業を手掛ける当社にとって難しい市場環境と言うこともできますが、当社が立地する双葉郡浪江町は原発事故の影響で他地域とは異なる環境にあるとも言えます。

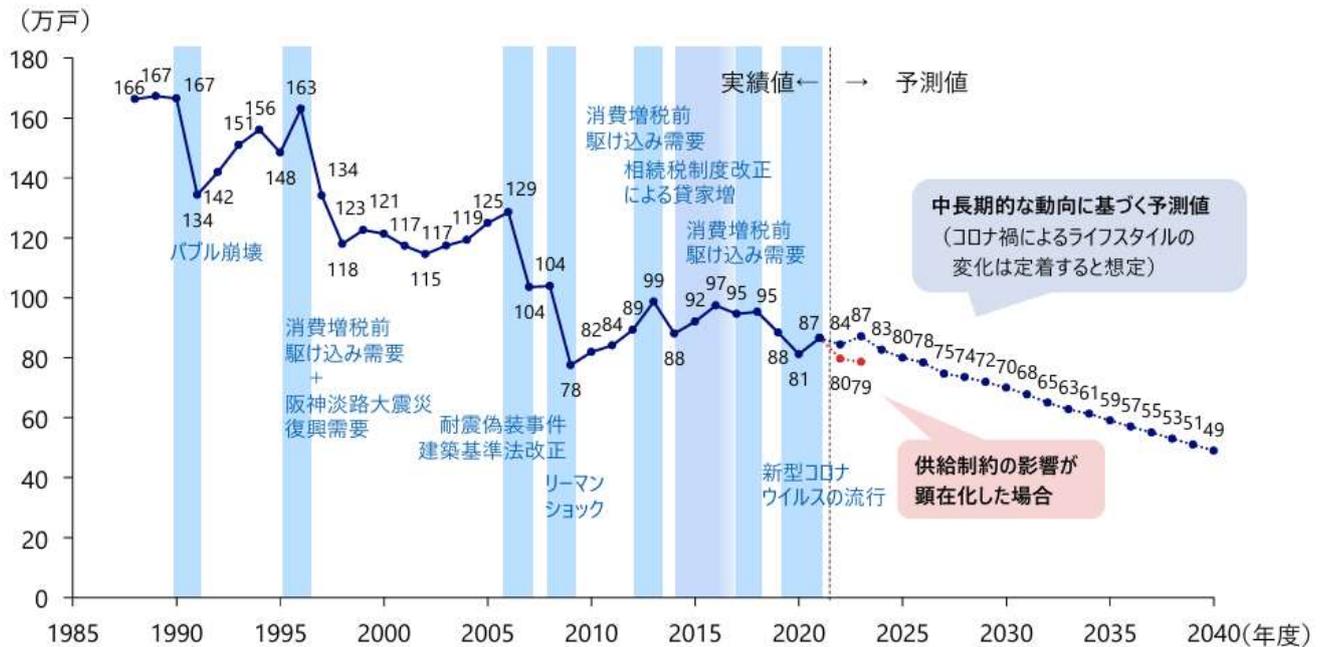


図3 新築住宅着工戸数の実績と予測結果 出所:(株)野村総合研究所NEWS RELEASE(2022年6月9日)

図4は浪江町の住宅着工件数の推移です。2017年3月に帰還困難区域を除き避難指示が解除されており、直後に突出した件数を記録しました。その後も順調に着工件数は伸びる傾向にありました。2020年以降コロナ禍により低調な時期が続きましたが、新型コロナウイルス感染症が5類に移行した2023年後半からは再び増加する傾向が見え始めています。

浪江町の人口は震災前2万人を超えていましたが、現在は2000人を超えた程度です。今後も他地域からの流入は続き、それに伴って住宅需要の継続的な増加も期待できると考えております。

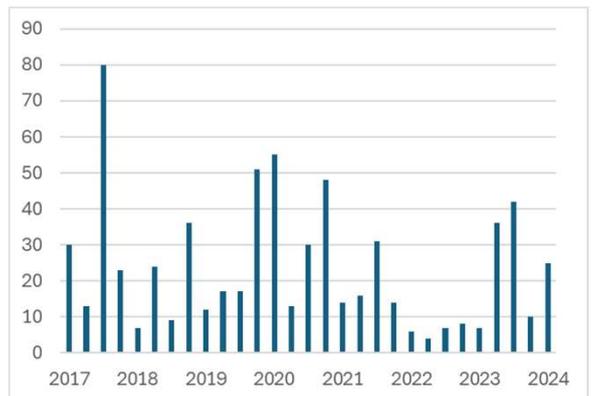
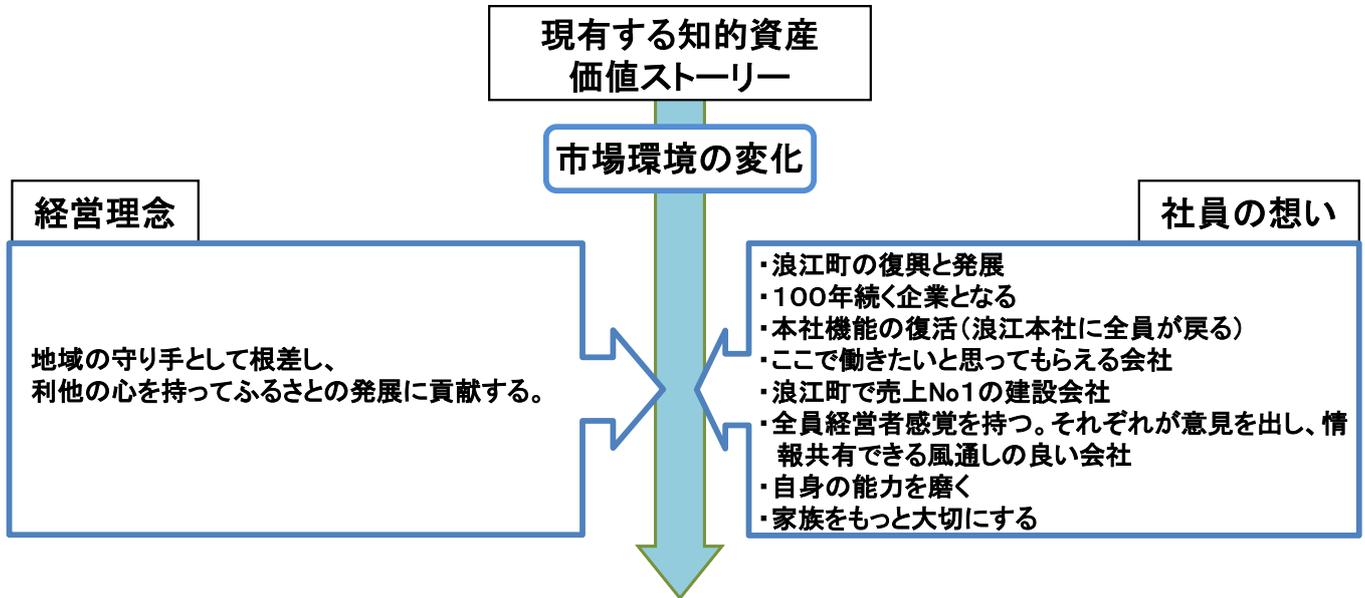


図4 浪江町の住宅着工件数の推移(3か月ごと) 出所:福島県の統計データをもとに当社にてグラフ化

7. これからの事業展開

1. 将来の経営戦略

経営理念・社員の想い及び経営環境を総合して、将来の経営戦略を次のようにする。

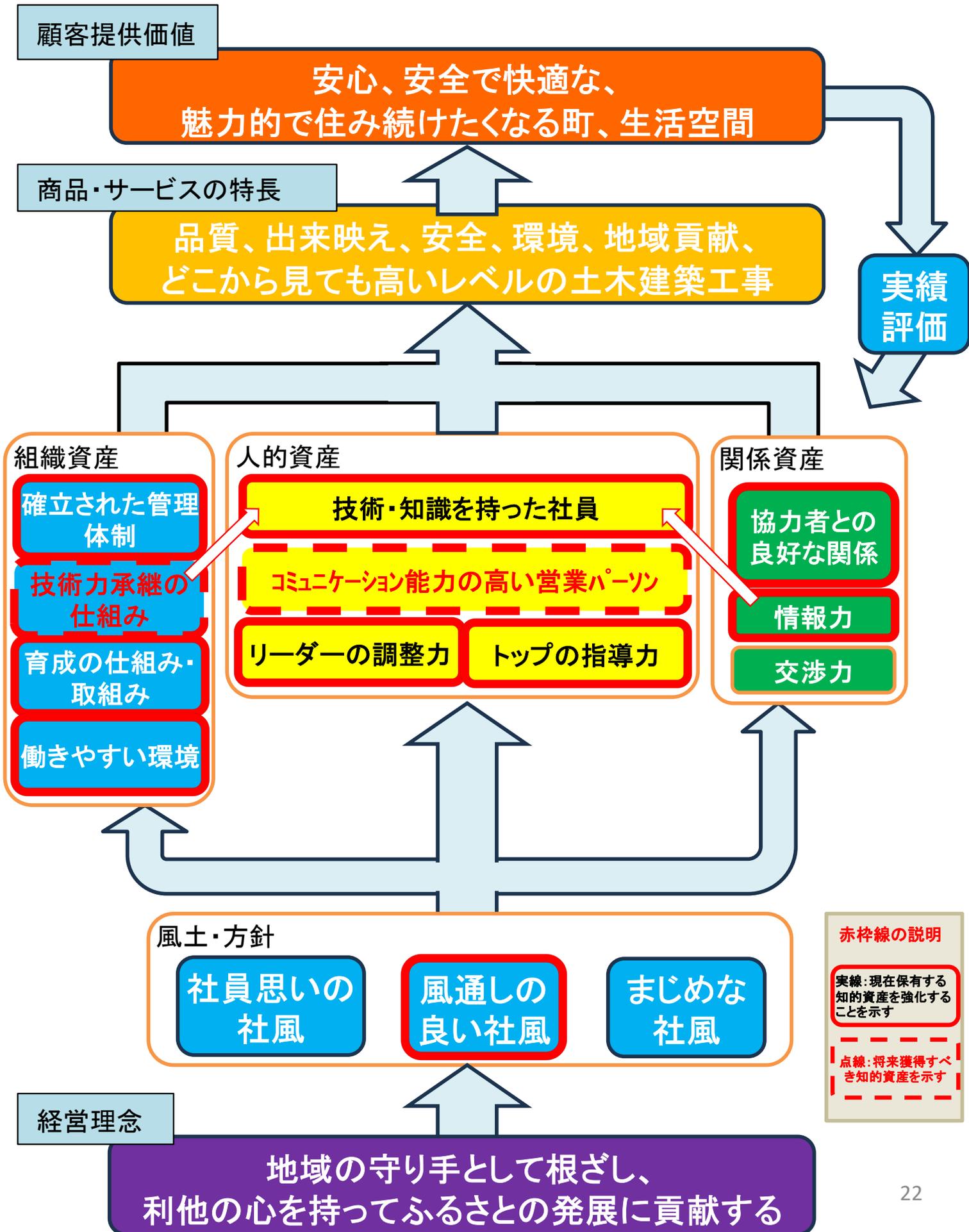


1. 今後、震災需要が一段落して、仕事の量が減少することが予想される。我々は営業力と技術力を強化し、民間事業の受注量を拡大するとともに、売上と利益の適正なバランスを保ち、永続的に浪江町の発展に貢献する企業体制を構築する。
2. 浪江地区は今後、F-R-E-I・駅前開発等の建築事業に大きく貢献しうる様々な事業が続く予定である。我々は顧客の要求や情報を的確に把握し、対応することで、積極的に受注につなげていく。
3. 我々は事業をより発展させるために、人材育成の取り組みを強化する。また、風通しがよく社員思いの社風をさらに推し進め、浪江町で働きたい企業No.1を目指す。

2. 将来の経営戦略を実現するための重要成功要因

- ① 民間からの受注を増やすための営業力の強化
- ② 複雑化、高度化する顧客の要求に応えられる技術力の強化
- ③ 顧客要求を的確に把握し、適正に事業・業務を進めるための情報力の強化
- ④ スキルの高い人材を育成するためのしくみの再構築
- ⑤ 風通しの良い、働きがいを感じる職場環境の整備・構築
- ⑥ 管理力(安全・工程・品質・原価)のさらなる強化

7. これからの事業展開(将来価値ストーリー)



7. これからの事業展開(重要評価指標)

		現状(2024年4月)	将来(2027年4月)
KGI(key goal indicator :重要目標達成指標)			
粗利率(売上総利益率)		非公開	非公開
KPI(Key Performance Indicators:重要業績評価指標)			
営業力	情報発信数 SNS、ポスティング	Instagramは現在4回更新/月 Instagramのフォロワー468人 ポスティング2,000枚/月	Instagramは8回更新/月 Instagramのフォロワー1,000人 ポスティング5,000枚/月
	建築引き合い数	2件/年(1,000万円以上:ユニバ以外)	5件/年
	ユニバ完成棟数	4棟	7棟
技術力	ICTの活用割合	土木10%、建築0%	土木90%、建築30%
	ICTを使える人数	5% / 全社員	51% / 全社員
	資格者の数	一級建築士:2人 一級土木施工管理技士:12人 (社内8人、外4人、うち50歳以下0名) 一級建築施工管理士:2人	一級建築士:2人 一級土木施工管理技士:社内10人以上 (うち50歳以下で3名) 一級建築施工管理士:4人
情報力	共有ツール (LINEWORKS等)	—	全社員・主な作業員が100%活用
	HPの更新	ほとんどなし	1回以上/月
	展示会の参加数	数名が2~3回/年	全社員が2回/年
人材育成	CPDS	ほぼ0pts	全員60~90pts/3年
	教育実施数(ノウハウ共有)	0回	12回/年(30分/回)
人材採用	採用数	近年の新卒は0人	3人/年(10~30代)
職場環境	2年定着率	40%	80%
	社内イベント参加率	50%弱	85%
管理力	安全 パトロール(1回/月)の実施	指摘数:1,2個/回 改善までの時間:管理していない	指摘数:0.5個/回以下 改善時間:1週間以内
	工程(民間) (計画からの乖離日数)	民間:管理していない	民間:10%以内
	表彰数 品質 クレーム数 公共工事点数	優良工事 表彰なし 2,3件/住宅1軒 80点前後	優良工事を1回/年 1回以内/住宅1軒 常時80点以上

8. 会社概要

会社名	株式会社泉田組
創業	1954年(昭和29年)12月
会社所在地	住所: 福島県双葉郡浪江町大字権現堂字上蔵役目17-1 TEL: 0240-34-5551 FAX: 0240-34-5554 メールアドレス: info@izumida.co.jp
代表取締役	泉田 征慶
資本金	2000万円
社員数	45名
事業内容	土木工事、建築工事、ユニバーサルホーム
ホームページ	https://izumida.co.jp



9. あとがき

(1) 知的資産経営とは

知的資産経営とは、従来バランスシートに記載されている資産以外の無形の資産であり、企業における価値創造の源泉である人材、技術、技能、知的財産(特許・ブランドなど)、組織力、経営理念、顧客とのネットワークなど、財務諸表には表れてこない、目に見えにくい経営資源の総称を意味します。よって、「知的資産経営報告書」とは、目に見えにくい経営資源、即ち非財務情報を、債権者、株主、顧客、従業員といったステークホルダー(利害関係者)に対し、「知的資産」を活用した企業価値向上に向けた活動(価値創造戦略)として目に見える形でわかりやすく伝え、企業の将来性に関する認識の共有化を図ることを目的に作成する書類です。経済産業省から平成17年10月に「知的資産経営の開示ガイドライン」が公表されており、本報告書は原則としてこれに準拠しています。

(2) 注意事項

本知的資産経営報告書に掲載しました将来の経営戦略及び事業計画ならびに付帯する事業見込みなどは、全て現在入手可能な情報をもとに、当社の判断にて掲載しています。

そのため、将来にわたり当社の取り巻く経営環境(内部環境及び外部環境)の変化によって、これらの記載内容などを変更すべき必要が生じることもあり、その際には本報告書の内容が将来実施又は実現する内容と異なる可能性もあります。よって、本報告書に掲載した内容や数値などを、当社が将来に亘って保証するものではないことを、十分にご了承願います。

(3) 作成者

株式会社泉田組

泉田 裕章、泉田 征慶、岡和田 薫、齋藤 高弘、鹿内 友太、朽本 登 (アイウエオ順)

(4) 作成支援

当報告書は次の団体・個人により作成支援されています。

株式会社帝国データバンク

契約コンサルタント 及川 朗、小林 大

(5) お問い合わせ先

総務部 朽本 登

電話 : 0244-26-8856

メール: info@izumida.co.jp

(6) 発行

2024年9月

