西華産業の価値観

地球環境と調和した
サステナブルなエネルギー創出・
産業活動を支援する

パーパス

社業の発展を通じ
社会に貢献する
これをわが社の信条とする

社是

グループポリシー

私たち西華産業グループは、お互いが連携し、高め合い、公明正大な企業活動を通じて持続可能な社会の発展に貢献します。

グループ行動規範

一人ひとりが法令を遵守するとともに社会から信頼されるよう倫理観を持って行動します。

グループミッション

グループ全体で豊かな社会を実現します。

ポリシー

タグライン
2026年4月 策定

SSC 人を想い、産業をつなぐ

『人を想い、産業をつなぐ』に込めた想いは、当社の事業の原点です。

私たちは、創業以来掲げる『社業の発展を通じ社会に貢献する』という社是のもと、産業の成長と社会の豊かさに寄与することを使命としてきました。そこにある価値の源泉は、いつの時代も「人」です。お客様はもちろんのこと、パートナー企業、地域の皆さま、そして共に働く社員一人ひとり。私たちは、そのすべての方々の想いに寄り添い、誠実に向き合うことで信頼を築き、産業と社会の未来をつなぐ役割を担います。蓄積してきた知識、経験、ネットワーク、信頼関係を活かし、人と産業の架け橋となること。これを持続することが私たちの存在意義であり、タグラインに込めた想いです。

目次

西華産業の価値観 1
目次 2

グループ経営で生み出す価値

グループ経営のあゆみ 3
At a Glance 5
トップメッセージ 7
価値創造プロセス 13
経営資本・強みとバリューチェーン 15
西華産業の提供価値 17
財務・非財務ハイライト 19
サステナビリティマネジメント&マテリアリティ 21
企画管掌役員メッセージ 23

グループ成長戦略

長期経営ビジョン／中期経営計画 25
管理管掌役員メッセージ 27
事業投資プロセス 29
旭サナックへの事業投資 30
特集1：西華産業 × 旭サナック 経営座談会 31
営業本部長メッセージ 37
セグメント戦略
　セグメント責任者メッセージ 39
　エネルギー事業 41
　産業機械事業 45
　プロダクト事業 47
特集2：グループ会社社長座談会 51

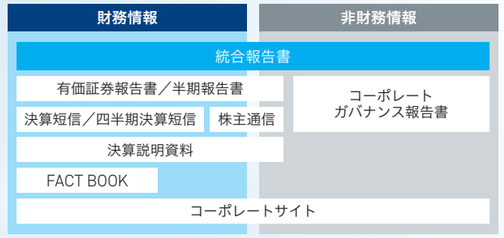
成長を支える経営基盤

人材戦略 57
人権の尊重 66
サプライチェーンマネジメント 67
社会貢献活動 68
環境への取り組み 69
役員一覧 71
社外取締役座談会 73
コーポレートガバナンス 79
コンプライアンス 86
リスクマネジメント 87

データセクション

11年間の要約財務データ 89
沿革 91
会社概要 92

ツールマップ



編集方針

本報告書は、投資家・株主様をはじめとするステークホルダーの皆様に、経営実績や戦略などの財務情報に加え、環境・社会・ガバナンスに関わる取り組みを含む非財務情報を通じて、当社の中長期的な成長性や企業価値向上についてご理解頂くことを目的に作成した統合報告書となります。本報告書の発刊にあたっては、国際統合報告評議会（IIRC、現IFRS財団）の「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省「価値共創のための統合的開示・対話ガイダンス」などを参考といたしました。

報告範囲
西華産業株式会社およびグループ会社を報告範囲としています。報告範囲が異なる事項については、対象となる報告範囲を明記しています。

報告対象期間
2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）の事業活動における情報を対象としています。ただし一部の内容については、過去の情報や2026年4月1日以降の情報も記載しています。

見通しに関する注記
本報告書に掲載している業績見通し等の将来に関する記述は、冊子作成時点の当社の判断に基づいて作成しております。将来、実際に公表される業績等は変動する可能性があり、当社は投資家の皆様が本報告書の情報を使用されたことにより生じるいかなる損害についても責任を負うものではありません。

統合報告書2026の見どころ

特集1　西華産業 × 旭サナック 経営座談会　P.31

2025年12月にグループ化した旭サナックの服部社長、村瀬常務と、当社櫻井社長、川名専務の4名で、協業の歴史、グループ化による変化、両社で描くグループの未来について語りました。



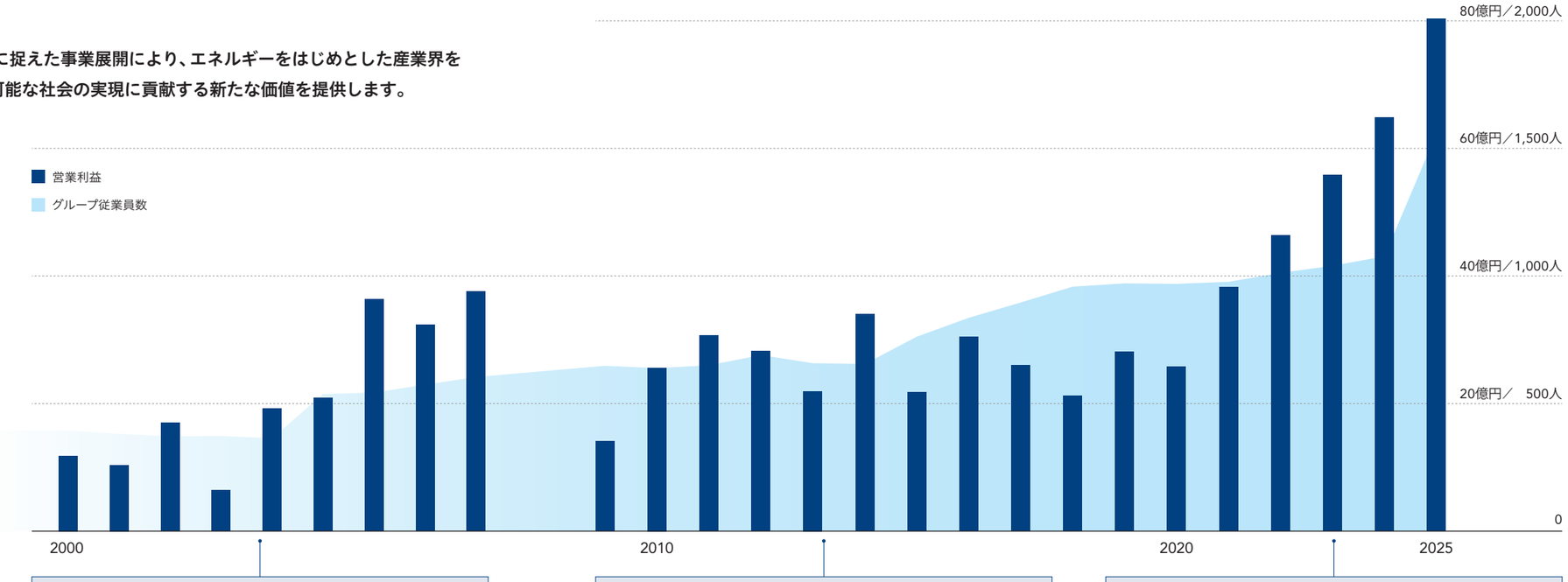
特集2　グループ会社社長座談会　P.51

成長を支えるグループ6社の社長が、一堂に集まり協議を実施。共通の価値観やお互いの強み、グループの今後の可能性を再確認しました。



グループ経営のあゆみ

西華産業グループは、機械総合商社として時代のニーズを的確に捉えた事業展開により、エネルギーをはじめとした産業界を支えてきました。伝統と変革を両軸に更なる挑戦を続け、持続可能な社会の実現に貢献する新たな価値を提供します。



1947年 発足

財閥解体による旧三菱商事解散を機に、三大貿易港の1つであった門司にて設立。創業当初は炭鉱向け炭車や鉱山機械を主力としたが、戦後復興の進展に合わせてボイラー、タービンなどの産業機械へ領域を拡大。1950～60年代には電力業界の再編や火力発電の推進を背景に電力分野を柱としつつ、石油化学、セメント、繊維分野にも進出。さらには海外の技術や設備の取り込み、取扱商材の多様化を進め、機械商社の事業基盤を形成した。1970年代以降は省エネルギーや環境対策分野にも展開する一方、バブル崩壊後の不況やデフレの進行により設備投資が低迷し、既存事業の成長が鈍化する中で、新規事業の開拓や海外市場への展開が次の成長に向けた課題となった。



創業当時に入居していた大阪商船ビル

2000年代

厳しい経済環境が続く中で商社としての存在意義を模索。取引先との関係性を強化しながら、アジアを中心とする海外市場の推進体制を構築、また初の中期経営計画の策定やIRを意識しホームページを開設するなど、新たな試みも取り入れた。

2010年代

東日本大震災により国内電力事業の今後の在り方が問われた時代、「事業基盤の変革と強化」を基本方針として、積極的な海外戦略や事業投資などにより多方面に領域を拡大し、現在も続く長期安定的な成長戦略の土台を築いた。

2020年代

既存事業の深耕と市場開拓の両軸を推進、国内外150拠点を超えるグループ企業へ成長。2023年からは原子力関連事業を開始し、ビジネスボリュームを着実に拡大。持続的な企業価値向上を続け、「威風堂々とした一流企業」へのステップアップを目指す。

エネルギー事業のルーツ

創業期から続く当社のコアビジネス。主に西日本の電力現場へ密着し、発電設備やアフターサービスから保安・保全設備へと拡大。近年は原子力領域にも本格的に展開。

- 2015 名南共同エネルギー株式会社（現・持分法適用関連会社）を設立
- 2023 株式会社TVEを持分法適用関連会社化
- 2024 日本フェンオール株式会社を持分法適用関連会社化

産業機械事業のルーツ

三菱重工業製品の販売を通じた一般産業分野の開拓を起点に、産業特有設備の販売から省エネ・自動化設備の販売、日系企業の海外進出の支援へと発展。

- 2004 中国現地法人西曄貿易（上海）有限公司を設立
- 2006 米国現地法人SEIKA MACHINERY, INC.の支店 Atlanta Officeを開設
- 2012 タイ現地法人Seika Sangyo（Thailand）Co.,Ltd.を設立
- 2015 米国現地法人Seika Machinery Incの支店 San Francisco Officeを開設
- 2018 ベトナム現地法人SEIKA SANGYO（VIETNAM） COMPANY LIMITEDを設立
- 2023 台湾（台北）現地法人 台湾西華産業股份有限公司を設立（台北支店を現地法人化）
- 2025 旭サナック株式会社をグループ会社化

プロダクト事業のルーツ

様々な産業やメーカーとの長年の接点から見出した、ニッチで競争力の高い商材の総代理権獲得や関連企業との資本提携により、収益基盤を拡大。

- 2005 日本ダイヤバルブ株式会社をグループ会社化
- 2006 日本ダイヤバルブ株式会社を通じて 天津泰雅閥門有限公司（中国）をグループ会社化
- 2008 株式会社テンフィートライト（現・持分法適用関連会社）を設立
- 2009 Tsurumi（Europe）GmbH（以下、TEG）を通じて COMPAGNIE EUROPEENNE AFRIQUE ASIE S.A.Sを グループ会社化
- 2012 西華デジタルイメージ株式会社を設立 TEGを通じてTsurumi Pump Spain S.A.U.をグループ会社化
- 2014 TEGを通じてTsurumi Pompes Location S.A.U.をグループ会社化
- 2015 Tsurumi Pompes Location S.A.U.をTEGを通じて MMPumps nvをグループ会社化
- 2016 敷島機器株式会社をグループ会社化
- 2020 TEGを通じてTsurumi UK Limitedおよび Tsurumi Pumps UK Limitedをグループ会社化
- 2020 Tsurumi Pompes Location S.A.S.とCOMPAGNIE EUROPEENNE AFRIQUE ASIE S.A.S.を合併し、商号をTsurumi France S.A.S.に変更
- 2020 セイカダイヤエンジン株式会社を設立
- 2024 セイカダイヤエンジン株式会社を通じて株式会社田中造船を グループ会社化

At a Glance

（日付記載がないものは2025年度末時点）

設立

1947年

売上高

1,084.8億円
（前年比+15.7%）

営業利益

80.3億円
（前年比+23.8%）

ROE

14.8%
（前年比-2.7%）

取扱高

2,957.2億円
（前年比+1.8%）

採用者数

2026年度 新入社員

16名

2025年度 キャリア採用

11名

離職率

新卒3年以内

0%

全体

4.7%

有給休暇取得率

67%

エンゲージメント調査　肯定回答率

ワークエンゲージメント

当社 69.00%
（商社業界平均 53.00%）

組織エンゲージメント

当社 74.00%
（商社業界平均 53.25%）

育児休業制度取得率

男性

75%

女性

100%

株式市場における西華産業（2026年10月1日時点）

株価上昇率

+56.2%

2025年10月1日 1,898円
↓
2026年10月1日 2,966円

※ 2025年10月1日を効力発生日とした普通株式1株につき3株の割合の株式分割実施に伴い、当該株式分割調整後の株価を記載しています。

PBR

1.97倍

配当利回り予想

3.5%

社外からの評価

IRサイト充実度

優良サイト受賞
日興アイ・アール
「全上場企業ホームページ充実度ランキング」

長期発行体格付

A-/安定的
日本格付研究所（JCR）

健康経営優良法人認定

2026 健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門

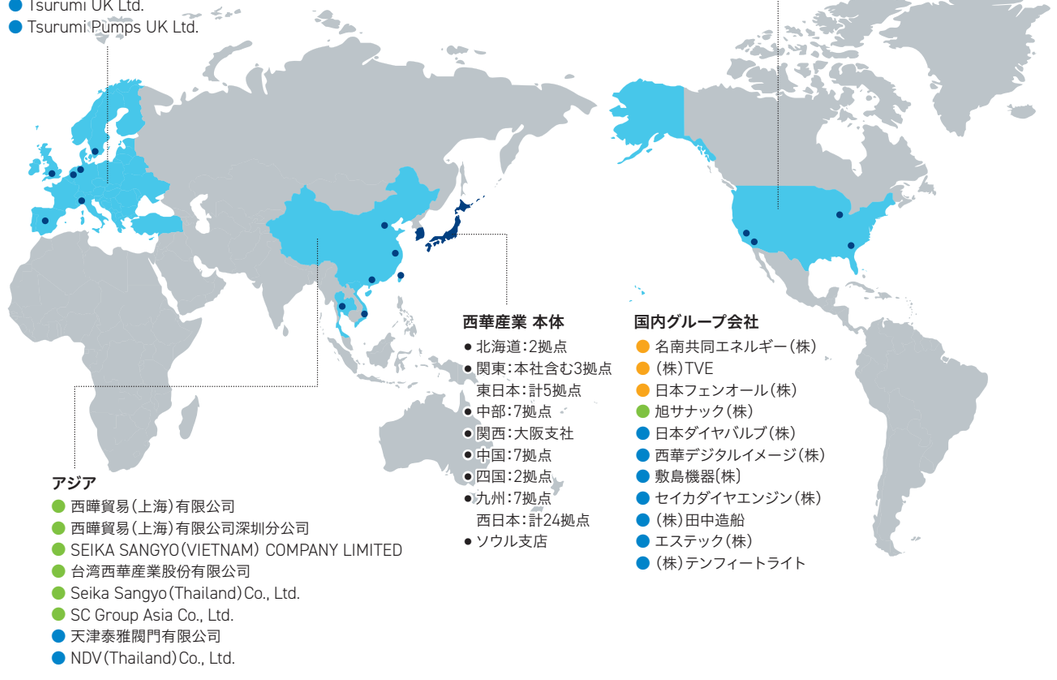
グループ拠点数（2026年10月1日時点）

国内 124拠点
海外 27拠点

従業員数

国内 1,312名
海外 246名

事業拠点の全体像



エネルギー事業

火力・原子力・再エネ等
エネルギー発電関連設備 等

産業機械事業

食品・飲料、フィルムほか
各種業界向け設備、関連機器販売 等

プロダクト事業

優位性のある製品を持つ子会社群、
半導体関連、各種計測機器 等

TOP MESSAGE
トップメッセージ



代表取締役 社長執行役員
櫻井 昭彦

基幹事業の進化を、グループ全体の成長力へ 100周年を見据えた西華産業の経営改革

基礎収益力の向上が、新たな成長の原動力に

2023年度にスタートした中期経営計画では、最終年度となる2026年度の営業利益目標を52億円と掲げました。しかし、初年度に55.8億円を達成し、2024年度には64.8億円、2025年度には80.3億円まで拡大するなど、計画を大きく上回るペースで成長しています。

この結果は、私自身にとっても想定以上です。中期経営計画を策定した当時、営業利益は40億円弱の水準でした。エネルギー事業という安定した収益基盤を持ちながらも、過去に投資した電子関連事業の不振などが利益を押し下げ、成長が停滞していました。そこで、エネルギー事業を軸とした事業基盤の強化、健全な財務基盤を生かした戦略的な事業投資、事業ポートフォリオの再構築、人事制度改革などを基本戦略に据え、営業利益52億円という目標を設定しました。

その中で、業績を大きく押し上げる要因となったのが、三菱商事が担っていた原子力関連事業の商権を獲得できたことです。もっとも当時は、この商権が短期間で利益に結び付くとは考えていませんでした。新たな拠点の整備や人材採用などの先行投資が必要であり、本格的な収益貢献には3～5年程度かかると見込んでいたからです。そのため、営業利益52億円という目標も、原子力関連事業による利益は限定的と見込み、商権拡大による既存事業の収益改善などを織り込んで設定したものでした。

しかし、実際には原子力関連事業は想定を上回るペースで立ち上がりました。さらに、関係会社の業績改善や事業ポートフォリオの再構築、人事制度改革など、これまで進めてきたさまざまな取り組みが相乗的に成果へと結び付き、中期経営計画を初年度から上回る結果につながりました。

そして何より大きかったのは、エネルギー事業という基幹事業の基礎収益力が一段と向上したことです。原子力関連事業の商権獲得によって、エネルギー事業は新たな収益の柱を得ることができました。もともと社会インフラを支えるエネルギー事業は、景気変動の影響を受けにくく、安定した営業キャッシュ・フローを生み出す事業です。その基盤が太くなったことで、将来に向けた成長投資にも積極的に取り組めるようになり、経営の自由度はこれまで以上に高まりました。



三つの事業が循環し、強みを広げていく事業構造

当社の事業は、「エネルギー」「産業機械」「プロダクト」の三つのセグメントで構成されています。この三つは、それぞれが独立して成り立っているのではなく、一つの事業から次の事業が生まれ、そこで得た技術や製品が再び既存事業へ戻っていく。そうした循環の中で発展してきたことが、当社の事業構造の大きな特徴だと思っています。

当社は三菱商事を源流に持ち、創業以来、三菱重工の発電設備を取り扱う代理店として事業を展開してきました。そこで長年培ってきた信用力と顧客基盤が、現在のエネルギー事業の礎になっています。

発電設備を通じて電力会社や多くの工場のお客様と関係を築く中で、次第に発電設備以外についても相談をいただくようになりました。「この設備も扱えないか」「工場のこの課題を解決できる機械はないか」といったニーズに応えることで、取扱領域が広がり、産業機械事業へと発展していったわけです。

産業機械事業では、幅広い業界のお客様と接点を持つ一方、数多くのメーカーや製品とも出会います。その中から、独自の技術を持つもの、特定分野で高い競争力を持つものを見極め、より広い市場へ展開していく。そうして育ってきたのがプロダクト事業です。ニッチな分野で強みを持つ製品を発掘し、当社の営業網を通じて広く展開していくことが、この事業の役割だと考えています。

さらに、ここで循環が終わるわけではありません。プロダクト事業で蓄積した技術や新たに取り扱う製品は、再びエネルギー分野をはじめとする既存のお客様への提案につながっていきます。エネルギー分野で築いた顧客基盤から産業機械のニーズが生まれ、産業機械の中から特徴ある製品がプロダクトとして育ち、その製品や技術を再び既存のお客様へ還元していく。この循環を繰り返しながら、当社は事業領域を広げてきました。現在、売上高では三つの事業がおおむね三分の一ずつを占めていますが、重要なのはそのバランス以上に、三事業の間で顧客、技術、製品が循環していることです。どれか一つだけを切り離して考えるのではなく、それぞれが次の事業機会を生み出し、全体の競争力を高めています。

この循環を支えているのが、お客様との距離の近さです。当社は全国、とりわけ西日本を中心に各地へ拠点を構え、長い時間をかけてお客様との関係を築いてきました。現場に近いところで日々課題を聞き、そのニーズを捉えることが、新たな商材の発掘や提案につながっています。

三菱重工の代理店として培った信用力、全国の拠点を通じたお客様との近さ、そして三つの事業が循環しながら新たな価値を生み出していく構造。この積み重ねが、西華産業ならではの強みになっていると考えています。

社会インフラを支え、新たな価値を生み出す

事業構造を見ていただくと、当社は一般的な「機械を販売する商社」とは少し違う会社だと感じていただけるのではないでしょうか。

私たちは長期経営ビジョンを策定する中で、「西華産業は何のために存在する会社なのか」ということを改めて議論しました。その中で掲げたのが、「地球環境と調和したサステナブルなエネルギー創出・産業活動を支援する」という存在意義です。また、企業理念でも「社業の発展を通じ社会に貢献する」ことを掲げています。

当社の基幹事業であるエネルギー事業は、社会インフラそのものを支える仕事です。発電設備をはじめとする社会基盤を安定して支えることは、人々の暮らしや産業活動を支えることにつながります。

もちろん商社ですから、製品を販売することも仕事です。しかし、それだけではありません。お客様の課題に向き合い、より良い設備や技術を提案し、社会インフラを支え続けることこそが、私たちの果たすべき役割だと考えています。

その考え方は、当社の歩んできた歴史にも表れています。創業当初は三菱重工の機械設備を取り扱うことが事業の中心でしたが、その後、三菱商事が総代理店となったことで、当社を取り巻く事業環境は大きく変わりました。

商権が縮小し、経営のあり方そのものを見直さなければならない局面を迎えたのです。その時に支えとなったのが、当社に受け継がれてきた「進取の気性」でした。新しい分野へ挑戦し、事業領域を広げる。その積み重ねが産業機械事業となり、プロダクト事業となり、現在の事業構造へとつながっています。

振り返れば、西華産業は順風満帆に成長してきた会社ではありません。環境が変化するたびに、新しい事業へ挑戦し、自ら事業構造を変えながら成長してきました。だからこそ私は、「変化に対応すること」ではなく、「変化を成長の機会に変えること」が、西華産業らしさなのだと思っています。社会インフラを支えるという使命は変わりません。一方で、その使命を果たすための事業や技術は、時代とともに変わっていきます。

変えるべきものは変え、守るべきものは守る。その姿勢こそが、創業以来受け継がれてきた西華産業の価値であり、これからも大切にすべきものだと思っています。

現在の西華産業を形づくった、経営の転換点

私が最も大きな転機だったと考えているのは、投資やM&Aに対する考え方が大きく変わったことです。以前の当社は、事業領域を広げるために積極的に投資やM&Aを行ってきました。しかし、今振り返ると、投資そのものが目的になっていた面があったと思います。

当時の当社は、いわば「ホッチキス経営」でした。会社を買ってグループに加えても、それぞれが独立したままで、本当の意味で一つのグループにはなっておらず、ホッチキスで紙を留めるように各社を束ねているだけ。グループとしてどのような価値を生み出していくのかという視点が十分ではなかったのです。

当然、それでは期待したシナジーは生まれません。投資を実行した後、どのように事業を育てていくのか。グループ全体の中でどのような役割を担ってもらうのか。そうした議論や仕組みが十分に整っていなかったことは、大きな反省として残っています。

一方で、その経験があったからこそ、経営に対する考え方も大きく変わりました。投資やM&Aは、それ自体が目的ではなく、企業価値を高めるための手段です。重要なのは会社を増やすことではなく、それぞれの会社がグループの中で役割を果たし、相乗効果を生み出しながら企業価値を高めていくことだと考えるようになりました。

そう考えるようになってからは、「どの会社を買うか」以上に、「買った会社をどう経営するか」を重視するようになりました。グループ会社それぞれが強みを発揮しながらも、グループ全体として一つの方向を向き、価値を創出していく。そのためには、従来のような個社の集合体ではなく、グループ全体を一つの経営体として捉える必要があります。私にとって、この発想の転換こそが、西華産業の経営が大きく変わるきっかけになりました。そして、その考え方を具体的な形にしたものが、現在取り組んでいるグループ経営の強化です。

グループ全体で企業価値を高める「仕組み」を構築

グループ経営を機能させるために、私たちが最も重視してきたのは「仕組み」をつくることです。経営は、人の経験や勘だけに頼っていては再現性がありません。誰が判断しても企業価値の向上につながる意思決定ができるようにする。そのための仕組みを整えることが、親会社の役割だと考えています。

まず取り組んだのが、投資を判断する仕組みです。現在は、新たな投資やM&Aを検討する際、その事業がグループ全体の企業価値向上にどう貢献するのかを議論します。加えて、十分な経営資源を投入できるか、既存事業とのシナジーを見込めるかといった点まで確認した上で意思決定を行っています。

もう一つ重要なのが、投資後の仕組みです。投資先が当初描いた成長シナリオどおりに進んでいるかを継続的にモニタリングし、必要に応じて軌道修正を行う。その会社がグループの中で期待された役割を果たし、企業価値の向上につながっているかまで含めて見ていくことが重要です。

また、経営資源を最適に配分する仕組みづくりも進めています。その一つが、キャッシュ・マネジメント・システム（CMS）の導入です。各社が個別に資金を管理するのではなく、グループ全体で資金を一元管理することで、成長投資へ機動的に資金を配分できる体制を整えました。

事業ポートフォリオについても同様です。一度つくったものを維持するのではなく、市場環境や経営戦略の変化を踏まえながら継続的に見直し、グループ全体として最適な姿を追求しています。

こうした仕組みづくりの成果を象徴するのが、旭サナッ

クのグループ化です。実は、旭サナックとは3年前にもご縁がありました。しかし当時は、財務面の検討や資金面の準備が十分ではなく、実現には至りませんでした。その後、基礎収益力を高め、財務基盤を強化するとともに、キャッシュアロケーションの考え方やグループ経営の仕組みを整えてきました。そうした積み重ねがあったからこそ、今回は自信を持って意思決定することができたのです。

我々にとって旭サナックのグループ化は、単純なM&A案件ではありません。過去の経験を踏まえて経営の仕組みを見直し、その成果が形になった象徴的な取り組みです。これからも、環境の変化に応じて仕組みそのものを進化させながら、グループ全体の企業価値向上につなげていきたいと考えています。

個社最適からグループ最適へ
成長を支える経営人材を育てる

グループ経営をさらに進めていくには、個々の会社を見るだけではなく、グループ全体を俯瞰して考える視点が必要です。

現在は、エネルギー、産業機械、プロダクトという三つのセグメントごとに、そこに属する事業会社を含めて全体を捉え、「このセグメントを今後どうしていくのか」という視点で戦略を考えるようにしています。例えば産業機械であれば、個々の会社の業績だけを見るのではなく、セグメント全体としてどこに課題があり、どの領域を強化すべきかを見極めていく。事業ポートフォリオも、こうした視点から継続的に見直していく必要があります。

一方で、グループ会社を一律に管理すればよいとも考えていません。自社で十分に事業運営できる人材や機能を持つ会社であれば、その自主性を尊重し、親会社は内部統制など必要な部分を担えばよい。反対に、経営機能が十分でない会社については、親会社が必要な機能を補完していく。各社の状況に応じて、関与の仕方にも濃淡をつけることが大切だと思っています。

そして、こうしたグループ経営を実際に機能させる上で、最も重要になるのが「人」です。今後も成長していくためには、戦略的な事業投資が欠かせません。当社には安定した営業キャッシュ・フローがあり、資産の見直しやデットの活用も進めています。約2,000社の取引先とのネットワークを考えれば、投資機会そのものもあるでしょう。そうなると、次に問われるのは、投資した事業を誰が経営し、どう価値を高めていくかです。どれだけ良い案件に出会えても、適切に運営できなければ目的は達成できません。M&Aや事業投資はあくまで手段であり、その先にある事業基盤の強化や企業価値向上を実現できる経営人材が必要です。

そのため、当社では経営人材の育成に継続して取り組んでいます。経営人材育成プログラムは現在6年目を迎え、そこから執行役員も輩出されています。また、この取り組みをグループ会社にも広げ、それぞれの会社のプロパー人材から将来の経営者を育てていくこともお願いしています。

もちろん、すべてを内部人材だけで担えるとは考えていません。当社グループに不足する専門性については、外部人材や海外人材の登用も必要です。内部での育成と外部からの知見の獲得、その両方を進めていきます。

創業100周年を見据えれば、現在のトレーディングを中心とした事業構造も変化していく可能性があります。強い事業をさらに強くするだけでなく、当社が長年培ってきた事業領域との親和性を軸に、競争力のあるメーカーをグループに迎えるなど、収益源を多様化していくことも選択肢になるでしょう。その時に必要なのは、事業を増やす力以上に、それを経営できる力です。仕組みを整え、そこに人を育てる。この両輪を強くしていくことが、グループ全体の成長を実現するための経営の責任だと考えています。

市場の期待に応え、
企業価値をさらに高める

ここ数年、業績の成長とともに、資本市場からの評価も大きく変わってきたと感じています。PBRも2倍近い水準まで高まり、機関投資家の皆様との対話の中でも、「現在の評価には、西華産業のこれからの成長への期待が織り込まれている」というお話をいただくようになりました。

経営者としては当然プレッシャーも感じます。ただ、それは同時に、当社の成長可能性に期待していただいているということでもあります。その期待に応えるためには、業績を着実に伸ばすことはもちろん、株主還元も含め、しっかりと結果を示していかなければなりません。

IRにも継続して力を入れており、年間150回ほどの面談を重ねています。私自身も投資家の皆様との対話に参加する機会を増やしてきましたので、以前と比べれば、西華産業の事業や成長戦略についてご理解いただけるようになってきたと感じています。

一方で、株主構成を見ると、海外投資家の比率も高まりつつあります。時価総額が1,000億円規模となった今、これまで以上に幅広い投資家の皆様に、西華産業がどのような会社で、何を強みにし、どのような成長を目指しているのかを丁寧に伝えていく必要があります。

次期中期経営計画の最終年度には、時価総額2,000億円を一つの目安として目指したいと考えています。そのためには、事業を成長させるだけでなく、その成長性や可能性を市場に正しく理解していただくことも重要です。実態としての企業価値を高めることと、それをきちんと伝えること。その両方に取り組んでいきます。

では、西華産業にとって「企業価値」とは何か。私は、商社である当社にとって、社員こそが最大の財産だと考えています。製造業であれば工場や設備といった資産がありますが、当社の事業をつくり、お客様との信頼関係を築き、新しい価値を生み出しているのは社員です。

だからこそ、企業価値を考える時に私が大切にしているのは、「社員が自分の人生を託すに値する会社であるか」ということです。働きがいがある。仕事を通じて成長できる。待遇にも納得できる。そして、自分の会社について誇りを持って語れる。そうした会社であり続けることが、結果としてお客様からの信頼につながり、企業価値の向上にもつながっていくのだと思います。

企業価値とは、財務指標だけで測れるものではありません。社員が誇りを持って働き、その力がお客様や社会への価値となり、持続的な成長につながっていく。その好循環をつくり続けることが、西華産業が目指す企業価値だと考えています。

次期中期経営計画が目指すもの

現在、次期中期経営計画の策定を進めています。今年度第4四半期には公表したいと考えていますが、次の中期経営計画では、これまで以上に企業価値を意識した経営を打ち出していきたいと思っています。

これまでは売上高や営業利益などの業績目標を中心に掲げてきました。しかし、これからは資本効率やキャッシュ創出力といった財務の質も含め、企業価値を高める経営へとさらに進化していく必要があります。そのため現在は、事業ポートフォリオを改めて分析し、セグメントごとの収益性や資本効率も踏まえながら、次の成長戦略を検討しています。

また、本社だけでなく、グループ会社も同じ考え方で経営していくことが重要です。売上や利益だけを追いかけるのではなく、それぞれの事業が企業価値の向上にどう貢献するのか。そのために何をKPIとし、どのような成果を目指すのか。グループ各社が共通の方向性を持ちながら、それぞれの役割を果たせる経営へと、さらに進化させていきたいと考えています。

一方で、当社の成長の軸が変わることはありません。エネルギー事業を基盤としながら、事業領域を広げていく。その基本的な考え方は、これからも変わらないと思っています。その上で、社会や産業構造の変化を見据えながら、事業ポートフォリオを磨き続け、新たな成長機会を取り込んでいきます。

来年の2027年10月、西華産業は創業80周年を迎えます。その先には100周年があります。100周年を迎える頃には、現在のトレーディングビジネスを取り巻く環境も、大きく変わっているかもしれません。だからこそ、今の延長線上で未来を考えるのではなく、「10年後、20年後も必要とされる会社であるためには何を変えるべきか」という視点で経営を続けていかなければならないと思っています。

今後もM&Aや事業投資を進めていく考えですが、その判断軸は一貫しています。当社がこれまで培ってきた事業基盤や、お客様との関係性を生かせる領域であること。その軸を揺るがすことなく、新たな成長領域にも挑戦していきたいと考えています。次期中期経営計画は、そのための新たなスタートです。100周年、そのさらに先を見据え、西華産業が持続的に成長していくための道筋を示したいと考えています。



価値創造プロセス

外部環境

- 地球環境に対する関心の高まり
- クリーンエネルギー需要の高まり
- 国内市場の頭打ちによるトレードビジネスの成長鈍化
- 生産年齢人口の減少
- 株式市場の激変

経営資本・強みとバリューチェーン ➔ P.15

① INPUT

- 人的資本
- 財務資本
- 知的資本
- 製造資本
- 社会・関係資本

強み

- ニッチで競争力の高い「強い製品」の展開
- 三菱重工代理店としての信用力
- 社会インフラをベースとした安定収益力

② ビジネスモデル

企業理念
社是・社訓
ガバナンス
長期経営ビジョン
VIORB 2030
健康経営
人的資本経営
サステナビリティ経営

新たな収益源や事業イノベーションの創生

中期経営計画「VIORB2030 Phase 1」

プロダクト事業
- セグメント全体でのニッチトップ商材の開拓
- サプライチェーンの強化

産業機械事業
- 省エネ・省人化を中心とした戦略と確実な実践
- 収益構造変革

エネルギー事業
- 新規商権獲得による収益の底上げ
- 脱石炭の流れに沿う商材の展開

次世代へつなぐ地球環境への貢献

産業の持続的成長への貢献

マテリアリティの実現 ➔ P.22

ステークホルダーとの共存・共栄

透明性の高いガバナンスの実践

長期経営ビジョン VIORB 2030 の実現

パーパス（存在意義）

地球環境と調和したサステナブルなエネルギー創出・産業活動を支援する

③ 提供価値

すべてのステークホルダーに価値を提供 ➔ P.17

- 従業員
- 株主
- 仕入先・協力会社
- 顧客
- 社会

事業の強靭化・収益構造の盤石化

経営資本・強みとバリューチェーン

長年の事業運営で培った資本と強みをバリューチェーンに結び付け、時代の変化やお客様のニーズを的確に捉えながら価値を創出し、持続的な成長につなげています。

経営資本

人的資本

従業員数
連結 1,558名
単体 359名

一人当たり研修費用
161,000円

財務資本

純資産
54,784百万円

株主資本
44,435百万円

知的資本

幅広い商品・業界の知識

リスクマネジメント

商権や新商材発掘ノウハウ

製造資本

国内外グループ会社数
31

拠点数
151

社会・関係資本

約80年の事業運営で培った信頼

ステークホルダーとの強固なパートナーシップ

取引先数 約2,000社

経営資本を投下・配分

バリューチェーン

エネルギー事業 | 産業機械事業 | プロダクト事業

発電設備販売代理業

エネルギーインフラを支えるパイプ役

- 国内の火力・原子力発電所の新設やアフターサービス業務を展開
- 各商談や計画の円滑な進行のため、電力会社とメーカーとの間で契約・価格・納期の調整を行うパイプ役を担う

メーカー（三菱重工）→ 販売・保守（当社）→ 発電所

折衝・調整 / 折衝・調整

主要商材：ガスタービン、ボイラー、循環水ポンプ、発電設備点検・アフターサービス

火力発電ユニット数
67
（自家発電設備除く）

原子力発電ユニット数
12

トレーディング事業

長年のノウハウに基づいた安定収益基盤

- 取引先との強固な関係を軸にトレーディング業務を展開
- 前後プロセスを含めた製品提案や情報提供、販売網を駆使した横展開など、商社機能を活用して取引先に最大限の付加価値を提供する

調達 → 物流 → 保管 → 販売（据え付け）

国内外メーカー 約1,500社

主要商材：自動化設備、環境配慮型装置、発電所周辺設備（防災設備）、産業プロセス機器



主要業界
繊維・フィルム
食品・飲料・医薬・プラント

主要販売先
約500社

機器総合サービス事業

メーカー機能も担うトータルサポート

- 自社製造の製品や、総代理権を有する商材を軸に、独自のネットワークを活用して事業を展開
- 技術的な問い合わせなどにも対応し、各国・各エリアの総合窓口としての役割を担う

（製造・加工）→ 調達 → 物流 → 保管 → 販売（据え付け）→ メンテナンス

主要仕入先
約100社

自社製造品
ダイヤフラムバルブ（日本ダイヤバルブ）
塗装機／圧造機（旭サナック）

主要商材：船舶用エンジン、計測・分析機器、ドローン点検



主要販売先　約300社

機器の販売だけではなくアフターケアを含めたトータルサポートを対応。当社が窓口となることで複雑な装置や海外製品も円滑な運用が可能となり、リピート顧客の定着につながっています。

西華産業グループの強み

社会インフラをベースとした安定収益力

発電関連設備、防災・保安設備や建築工事用の水中ポンプなど、社会インフラを支える設備が取扱製品の多くを占めます。これらは各国の経済状況の影響を受けにくく一定の需要があり、安定した収益が見込めます。

三菱重工代理店としての信用力

長年の「三菱重工の代理店」としての事業運営で培われた信用力は、他社にはない当社ならではの大きな財産であり、発電関連のみならず様々な業界のお客様が取引する上での安心・信頼につながっています。

ニッチで競争力の高い「強い製品」の展開

営業活動では、共に成長していく「縁」を第一に各メーカー様との関係性を重視。独自性や競争力の高い製品、ニッチトップの製品など様々な「強い商材」を扱い、数多くの商材・商権を持っています。

西華産業の提供価値

本ページでは、本年策定したタグライン「人を想い、産業をつなぐ」に込めた信念と、
価値創造プロセスで育む価値を重ね合わせ、各ステークホルダーへのつながりと、当社が果たす役割を示しています。

人を想い、産業をつなぐ

知識 × 経験 × ネットワーク × 信頼関係

人

関わるすべての人を想い寄り添う

従業員



働き甲斐の向上と従業員エンゲージメントの強化

価値創出の源泉である従業員一人ひとりが、多様な個性と能力を最大限に発揮し、挑戦と成長を重ねながら、いきいきと働き続けられる環境づくりを進めます。

→ 管理管掌役員メッセージ P.27
→ 人材戦略 P.57
→ コンプライアンス P.86

株主



企業価値・株主価値の向上と安定的な利益還元

持続的な企業価値向上と安定的な株主還元に加え、適切な情報開示と建設的な対話を通じて、中長期的な信頼関係を築き、株主・投資家の期待に応えます。

→ 財務・非財務ハイライト P.19
→ 企画管掌役員メッセージ P.23
→ 長期経営ビジョン／中期経営計画 P.25

産業

産業の発展や未来への懸け橋となる

仕入先・協力会社



安心と信頼を支える バリューチェーンに貢献

公正な取引と緊密な連携を通じて、相互の発展と強固なバリューチェーンの構築を目指します。

→ 事業投資プロセス P.29
→ 人権の尊重 P.66
→ サプライチェーンマネジメント P.67

顧客



産業の発展を支える最適な製品・サービスを提供

時流やニーズの変化を捉えた製品・サービスの提供を通じて、お客様の課題解決と成長に貢献します。

→ 営業本部長メッセージ P.37
→ セグメント戦略 P.39
→ グループ会社の戦略 P.49

社会



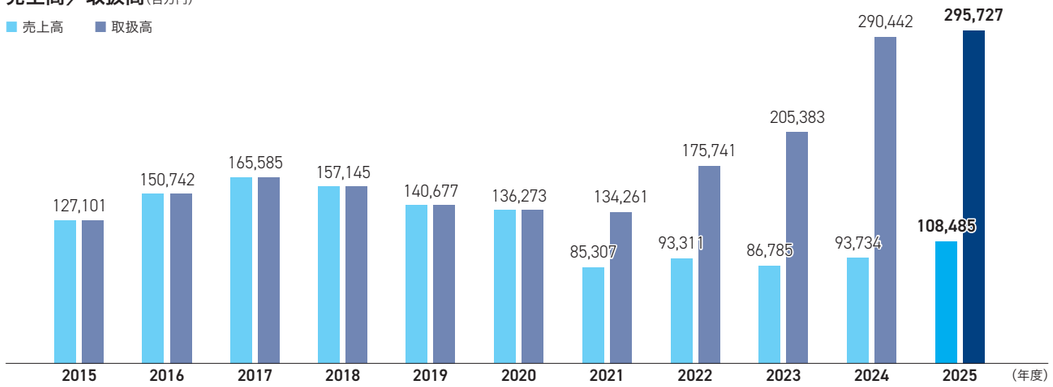
地域社会への貢献と持続可能な社会の実現

各エリアの事業活動や社会貢献活動を通じて、環境課題の解決と地域社会の発展に貢献します。

→ マテリアリティ P.22
→ 社会貢献活動 P.68
→ 環境への取り組み P.69

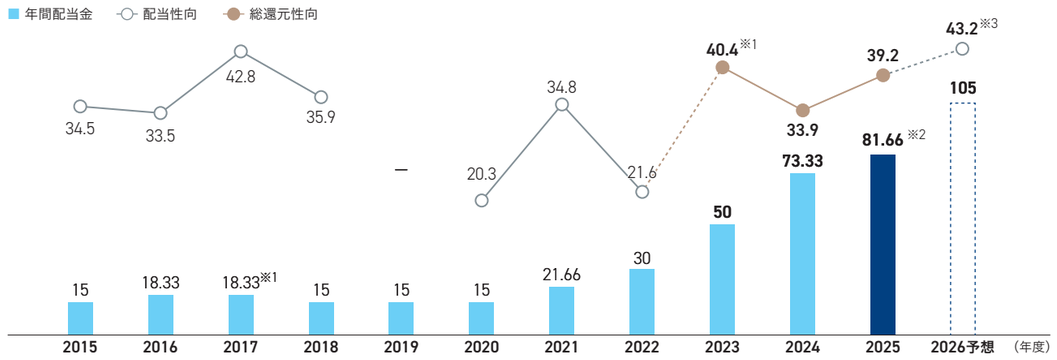
財務・非財務ハイライト

売上高／取扱高(百万円)



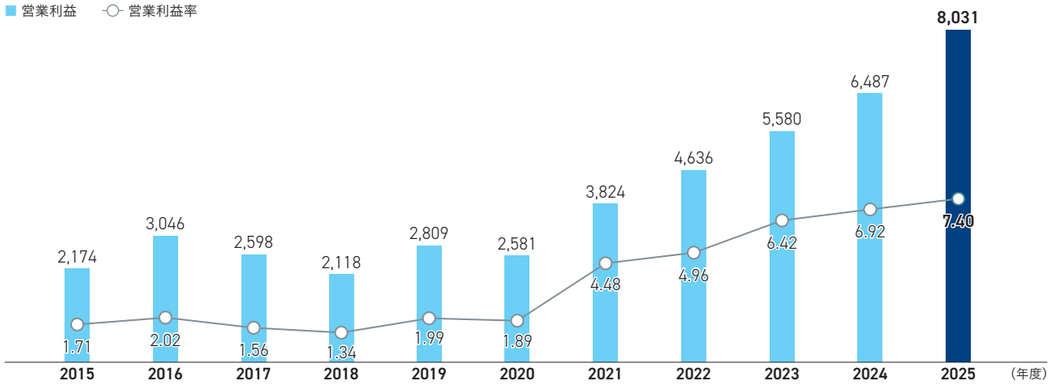
※「売上高」は2021年度以降、「収益認識に関する会計基準」等を適用した数値であり、「取扱高」は同基準を適用しない旧会計基準の数値となります。

年間配当金(円)／配当性向・総還元性向(%)

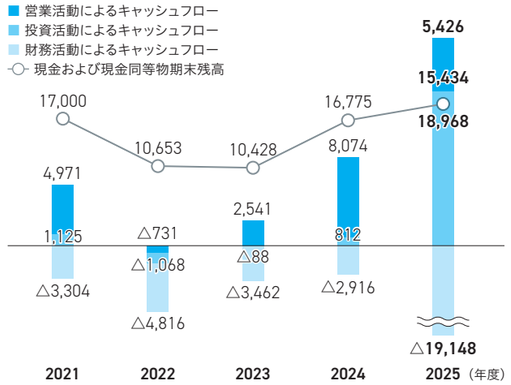


※1 2023年度より配当方針を配当性向から総還元性向へ変更しております。
※2 2025年10月1日付で普通株式1株につき3株の割合で株式分割を実施しており、過去の数値については当該株式分割を反映した調整後の数値を記載しています。
※3 2026年度より配当方針を総還元性向から連結配当性向へ変更しております。

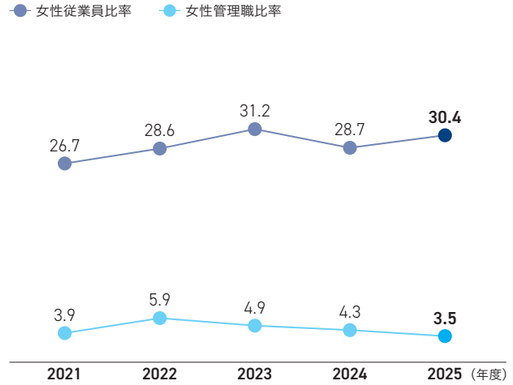
営業利益(百万円)／営業利益率(%)



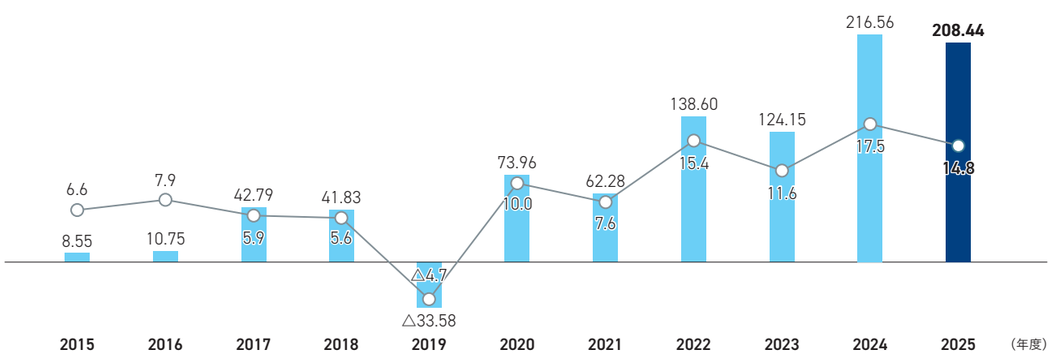
キャッシュフロー／期末残高(百万円)



女性従業員比率／女性管理職比率(%)

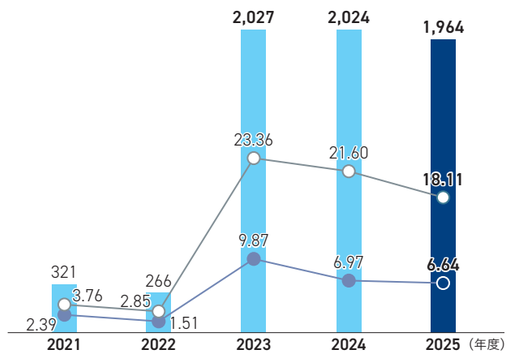


一株当たり当期純利益(円)／ROE(%)



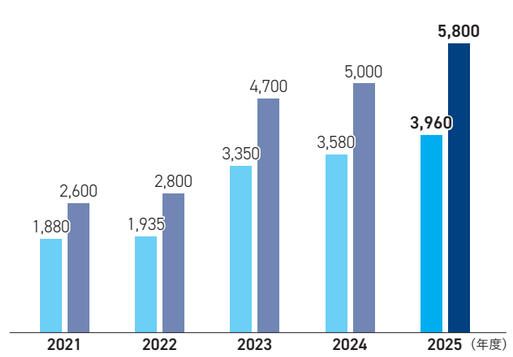
※ 2025年10月1日付で普通株式1株につき3株の割合で株式分割を実施しており、過去の数値については当該株式分割を反映した調整後の数値を記載しています。

CO_2排出量(t)／取扱高原単位／売上高原単位(kg/百万円)



※ GHG排出量捕捉対象は、2020年度から2022年度（Scope1.2）は西華産業1社、2023年度以降（Scope1.2.3）は、西華産業本社に加え、連結子会社である日本ダイヤバルブ、敷島機器、セイカダイヤエンジン、Tsurumi (Europe)の計5社となります。

延べ研修実施時間(時間)／教育・研修費用の総額(万円)



サステナビリティマネジメント＆マテリアリティ

当社の基本方針に掲げるサステナビリティを実現するため、長期的な戦略をもって事業運営を行っています。また、事業を通じて社会課題を解決していくことが当社グループの企業価値の向上につながるものと信じ、2023年は特に注力すべきマテリアリティを特定し、またサステナビリティ活動の推進を加速させるためにサステナビリティ委員会を設置しました。

サステナビリティ基本方針

～社業の発展を通じ、社会に貢献する～

この企業理念のもとに策定された長期経営ビジョンで掲げた戦略に沿い、グループ行動規範やミッションの実践を通じて、「グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上を図る」「持続可能な社会の実現に取り組む」ことを基本方針としています。

サステナビリティ推進体制

様々な社会的課題を解決するため、個別に設置・対応してきた各部、各委員会・プロジェクトチーム等を、サステナビリティ基本方針の下、全社網羅的・機能的に運営させるために、「環境対応」「人を大切にする経営」「経営品質の向上」の3つのカテゴリーに整理・集約し、それらの取り組み方針を策定し推進するための部会を設置し、モニタリングする上部機関として、サステナビリティ委員会を設置しています。

同委員会は、社長、各管掌役員（企画・営業・管理）、企画部長で構成され、企画部が事務局として各部会の取り組みのフォロー・取り纏めを行います。尚、開催頻度は四半期に一回としています。

マテリアリティ特定プロセス

STEP 1 社会課題のリストアップ

国際的なフレームワークのSASBやGRI、SDGs17のゴール/169のターゲット等より、当社事業に関連する社会課題をリストアップしました。

抽出された当社事業との関連性が高い社会課題

- クリーンエネルギーの拡大
- ダイバーシティの推進
- DX化の推進
- 人権の尊重
- 従業員のエンゲージメント向上
- コンプライアンス体制の拡充
- コーポレートガバナンスの強化
- 地域社会との共生
- 省エネ・省人化の推進
- イノベーションの加速
- データセキュリティの強化
- 持続可能なサプライチェーンの構築
- 水産資源の持続性への貢献
- サーキュラーエコノミーの推進
- 火力発電の脱炭素化
- 生物多様性保全
- 気候変動対策
- 大気・水質・土壌汚染の防止

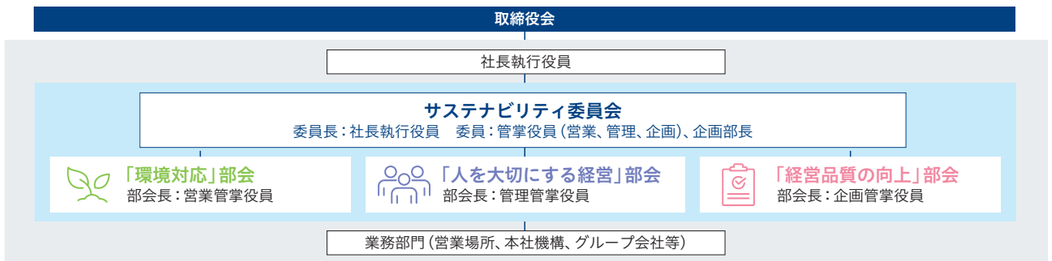
STEP 2 重要性の評価、重要課題の特定

抽出した社会課題に対して、ステークホルダーにとっての重要度と、当社の経営理念や強み、事業特性を踏まえて評価を行い、優先的に取り組むべき重要課題を特定しました。

STEP 3 テーマの整理、妥当性の確認

特定された11の重要課題（マテリアリティ）について経営会議メンバーおよび社外取締役にて協議し、妥当性の確認を行いました。4つのテーマにマテリアリティを整理し、取締役会における承認をもってマテリアリティを決定しました。

サステナビリティ推進体制図（2026年3月31日現在）



1 次世代へつなぐ地球環境への貢献

担当：「環境対応」部会

重要課題：
- クリーンエネルギーの拡大
- 火力発電の脱炭素化

関係するSDGs

2025年度 取り組み実績
- 三菱原子力ビジネスの安定運営
- 既設火力への脱炭素化提案と具体化
- 太陽光パネルならびに小水力発電設備販売普及によるCO_2排出削減への取り組み
- グリーンイノベーション関連商品の拡販

KPI：2026年度2,500億円（2025年度実績2,238億円）

2026年度以降の取り組み（目指す姿）
- 原子力発電設備の定期点検や経年対策工事等への取り組み体制の強化
- 核燃料リサイクルビジネスへの参画
- 石炭火力からの移行電力と位置付けされたLNG火力に係る発電設備類の拡販
- ゼロエミッション燃料の供給体制バックアップ（産業界のアンモニア化に向け保安計測機器の提案）

KPI：2026年度グリーンイノベーション取扱売上高2,500億円

2 産業の持続的成長への貢献

担当：「環境対応」部会

重要課題：
- 省エネ・省人化の推進
- DX化の推進
- 水産資源の持続性への貢献

2025年度 取り組み実績
- ドローンを活用したDXスマート保全の更なる推進および新たなアプリケーションの開発
- マテリアルリサイクルビジネスの推進および有機性ごみ由来のプラ代替材料等、新素材の販売ならびに情報発信
- 長崎県松浦市鷹島沖での藻場造成作業の取り組み
- 製造や物流等のプロセス省人化に向けた、各種ロボットや無人搬送設備を活用した自動化ソリューション提案の促進

2026年度以降の取り組み（目指す姿）
- ドローンを活用したDXスマート保全の更なる推進および新たなアプリケーションの開発
- 低熱分解型廃棄物処理装置など環境貢献製品の拡販
- 長崎県松浦市鷹島沖での藻場造成作業の取り組み
- 製造や物流等のプロセス省人化および労働環境改善に向けた自動化ソリューション提案

3 ステークホルダーとの共存・共栄

担当：「人を大切にする経営」部会

重要課題：
- 従業員のエンゲージメント向上
- ダイバーシティの推進
- 地域社会との共生

関係するSDGs

2025年度 取り組み実績

新人事制度の適正運用の強化
- 事業戦略を下支えする人材の採用

KPI：新卒・キャリア入社社員5年後定着率90%以上（2025年度実績95.1%）
- 健康経営の推進

KPI：健康経営優良法人の認定取得（2026年3月取得）
- 人材育成プログラムの実施と受講状況モニタリング
- ダイバーシティ＆インクルージョンへの取り組み
  ①女性幹部候補育成プロジェクト（WEP）参加者の継続モニタリング
  ②海外現地法人社員に対するグループ帰属意識向上施策の継続実施
  ③障がい者雇用における就業環境の整備（社員教育含む）
- 本社事務所の大規模リニューアル、各支店の職場環境の点検と改善
- 大規模災害時対応を考慮した本社電話システムの更新と導入効果検証

2026年度以降の取り組み（目指す姿）
- 人事制度の改善（評価制度、等級制度、給与制度）
- タレントマネジメントの完成
- 健康経営優良法人ホワイト500への挑戦
- 教育制度の体系化と拡充
- ダイバーシティ＆インクルージョンへの取り組み
  ①女性幹部候補育成の加速
  ②海外現地法人社員に対するグループ意識向上施策の実施
  ③障がい者雇用の推進、就業環境の整備
- 地域社会との共生（企業版ふるさと納税、地域の清掃活動やイベントの参加等）
- 各施策を通じた人的資本経営の推進

KPI：2028年度エンゲージメント調査スコア75点

4 透明性の高いガバナンスの実践

担当：「経営品質の向上」部会

重要課題：
- コーポレートガバナンスの強化
- コンプライアンス体制の拡充
- データセキュリティの強化

2025年度 取り組み実績

日本格付研究所による信用格付「A-（安定的）」維持
- コンプライアンス強化に向けた体制整備や啓蒙活動
  ①事例分析を踏まえた再発防止策の策定と社内啓蒙
  ②グループ会社の内部通報制度の導入
- グループ各社の「リスクマップ」策定
- 「人権方針」「調達方針」の策定

2026年度以降の取り組み（目指す姿）

外部評価の維持・改善
  ①日本格付研究所による信用格付「A-（安定的）」維持
  ②企業レポートの増加
- サイバー防御体制の刷新
- グループ経営およびグループ内部統制の高度化
  ①コーポレートガバナンスコード改定に向けた対応方針の策定
  ②国内グループ会社のコーポレート業務の効率化・共有化
- グループ各社のコンプライアンス体制構築支援

企画管掌役員メッセージ



現中期経営計画を完遂し、次の飛躍への発射台を築きます。

取締役
常務執行役員（企画管掌）

河井 卓二

市場からの期待を力に変え、次の成長ステージへ

4か年の中期経営計画「VIORB2030 Phase1」は順調に進捗し、PBRは2倍を超え、時価総額も1,000億円前後で推移しています。市場からの期待は、これまでとは質の異なるものへと高まりました。しかし、当社はこれをゴールとは考えていません。企業の存在感が高まるほど、ステークホルダーの皆様から求められる役割や責任も大きくなる。今、当社は次の成長ステージへの転換点に立っています。

そのために何より重要なのは、現中期経営計画を着実にやり遂げることです。現中期経営計画は、次期中期経営計画の土台ではなく、次の飛躍を実現するための発射台だと位置付けています。

補完的M&Aを軸に、グループ成長の型を築く

次期中期経営計画においても、成長の鍵を握るのは事業投資です。その中核となるのが、当社独自の考え方である「補完的M&A」です。一般的なM&Aが企業をグループ化して成長を目指すのに対し、当社が目指す補完的M&Aは、長年の営業活動を通じて築いてきた取引先との信頼関係を基盤に、出資を通じて営業協力をさらに深め、双方の成長につなげていく取り組みです。

当社は全国の営業拠点を通じて約2,000社の取引先と継続的な関係を築いています。近年では、営業活動を通じて、事業承継や株主構成、成長戦略といった経営課題について相談を受ける機会も増えてきました。そうした対話を重ねる中で、営業協力から資本提携へと発展し、双方が成長できる関係を築くことが、補完的M&Aの本質です。

当社は強みである営業力を提供することで取引先の成長を後押しし、その成果を投資利益として取り込みます。また、取引先は当社との連携によって新たな事業機会を獲得し、企業価値を高めることができます。双方が成長する「Win-Win」の関係を築くことが最大の特徴です。

実際に、株式会社TVEや日本フェンオール株式会社では、出資比率を高めながら営業協力を強化し、その成果も現れ始めています。そして、こうした考え方をさらに発展させた象徴的な取り組みが、旭サナック株式会社のグループ化です。

事業規模を拡大するためだけのM&Aではなく、良好な財務基盤を生かして成長投資を実行し、投資後はグループの力を結集して企業価値を高めていくという、これからのグループ経営を実践する機会となりました。買収後は、キャッシュ・マネジメント・システムの導入を始めとした資金面での連携に加え、ガバナンスや経営管理のノウハウを共有しながらPMIを進めています。

事業ポートフォリオを進化させ、成長領域を強化する

次期中期経営計画では、事業ポートフォリオの進化も重要なテーマです。当社の事業は、エネルギー事業から産業機械ビジネスへ、さらにプロダクト事業へと事業領域を広げてきました。現在は、エネルギー事業とプロダクト事業がグループ全体の成長をけん引する一方で、産業機械事業の収益性向上が課題となっています。

競争環境の変化を踏まえ、付加価値の高い商材や販売モデルへと転換し、事業そのものを進化させていきたいと考えています。営業体制についても、販売代理店との連携を強化しながら競争力の高い商材を展開するなど、より効率的で収益性の高い事業運営へ転換を進めます。目標は、プロダクト事業に近い水準まで生産性を高めることです。

一方、今後の成長をけん引するのはエネルギー事業です。AIの普及やデータセンターの拡大を背景に、電力需要は今後も安定的な増加が見込まれています。当社は、長年にわたりエネルギー分野で培ってきたお客様との信頼関係を基盤に、エネルギーに関連するビジネスをさらに広げ、新たな成長機会を取り込んでいきます。

こうした事業ポートフォリオの進化を支えるのが、経営資源の最適配分です。事業ごとの成長性や収益性を見極めながら、人材をはじめとする経営資源を成長分野へ振り向けることで、グループ全体の企業価値向上につなげていきます。

PMIを通じて、グループ全体の企業価値を高める

補完的M&Aやグループ化を企業価値向上につなげるには、買収後の取り組みが重要になります。当社では、旭サナック株式会社のグループ化を通じて、PMIの実践を進めてきました。

当社が考えるPMIとは、グループ会社を当社のやり方に合わせることではありません。それぞれの強みや自主性を尊重しながら、成長に必要な経営基盤をともに整え、グループとしての力を高めていく取り組みです。例えば、資金面ではグループ全体で資金を有効活用できる体制を構築し、個社の資金制約に左右されることなく成長投資を進められる環境を整えました。また、上場企業として培ってきたガバナンスや内部統制などの仕組みを共有するとともに、将来の成長を見据えた事業計画を立案・実行できる経営基盤の整備も進めています。

旭サナック株式会社との取り組みを通じて、今後のPMIに生かせる知見も数多く得ることができました。財務・経理・コンプライアンスなど各部門が連携してPMIを進めるプロセスを実践できたことで、今後新たなグループ会社を迎える際にも展開できるロールモデルを築けたと実感しています。

一流企業への歩みを、次の成長へつなげる

当社が目指しているのは、ステークホルダーの皆様から「一流企業」として認められる存在になることです。そのためには、事業を成長させるだけでなく、グループ経営の高度化や企業価値向上に向けた取り組みを着実に積み重ねるとともに、社会的な責任を果たし、皆さまからの期待に応えていく必要があります。

これまでの中期経営計画を通じて、持続的な成長を支える「勝利の方程式」が少しずつ形になってきました。今後は、それらを着実に実行しながら、グループ全体の企業価値をさらに高めていきます。

現中期経営計画を確実にやり遂げ、その成果を次期中期経営計画の発射台として更なる成長を実現することで、長期経営ビジョン「VIORB 2030」で掲げた当社の有りたい姿、即ち、「一流企業として認められる存在」へのエントリーチケットを獲得することが出来ると考えています。当社はグループ一体となって持続的な成長と中長期的な企業価値向上に挑戦し続けます。

