



企業理念・100億宣言に向けた経営者メッセージ



代表取締役社長
番所 利行

“高圧洗浄”を通じてあらゆる業界の課題解決を考える

創立以来55年間、高圧洗浄機専門メーカーとして培ってきた独自の技術と顧客対応力を強みとして事業を拡大し、年商12億円以上、経常利益率6%以上まで安定的に成長発展させてきた製造業です。既存事業の拡大及びこれまでの代理店任せから脱却した直販による新規事業立ち上げに伴い、工場の増築・最先端設備の導入を実施し、大幅な生産能力と労働生産性の向上によって、従業員の幸福度を向上させる経営で物心両面の幸せを実現させていきます。又これまでの業界以外に当社の卓越した高圧洗浄技術等を必要とする新規業界（自衛隊、養豚場等）において飛躍的な人件費削減及び労働生産性の向上等で社会的課題解決にも貢献していきます。

売上高100億円実現の目標と課題



実現目標

- 既存事業の拡大及び新規案件の受注で2034年には50億円、2041年には100億円を達成させる。
- 売上増に対応する為に工場増築と先端設備等導入により、大幅に生産能力を向上させる

課題

- 代理店を通して安定した売上確保（10億円）してきたが代理店任せのビジネスからの脱却が必要で直販による新規事業が必要
- 工場増築・設備導入等の大型投資に伴う資金調達
 - 金融機関の支援内諾済
- 新規事業の安定化
 - 受注内定済かつ、今後さらに増加する見込み
- 次世代経営体制確立が重要な経営課題

売上高100億円実現に向けた具体的措置

目指す成長手段

- 既存市場における知名度と信頼から既に直販による新規事業の受注（自衛隊関連事業等）が内定しており、既存事業も含め2029年には売上高30億円を達成予定である。
- 既存事業は徹底した競合他社分析、重点顧客戦略及びポートフォリオ解析等を基に既存事業のシェア拡大を図る。
- 新規事業は当社の卓越した高圧洗浄技術等を必要とする新規業界（自衛隊、養豚場等）の生産性向上等社会的貢献も図る。
- 将来の売上増に工場の増築及び先端設備等導入により大幅な生産能力の向上と労働生産性の向上を図る。

実施体制

- 経営強化のために多くの中小中堅企業を高収益企業にした実績のある社長経験者を社長直轄経営顧問とする。
- 当社の重要課題である「次世代幹部育成」を顧問とともにを行い、次ページ示すように5年以内に次世代経営陣体制を確立する。
- 中小企業強化法による「事業分野別指針」及びJAL再建稲盛式と同様な手法を取り入れて「収益の見える化」及び「営業・製造がOne Team」等で全社一丸で労働生産性追求活動が展開できる体制を確立させる。



上部は既存事業・下部は新規事業

- 本社所在地：兵庫県洲本市
- 事業概要：高圧洗浄機及びその他付帯設備の製造・販売
- 常時使用する従業員：65名
(2026年1月時点)
- 現在の売上高：12億円
(2025年10月期)
- 法人番号：7140001084740
- Web：https://www.sumoto-seibiki.co.jp/

売上高100億円実現の目標と課題

100億円企業へのロードマップ



- 既存市場における知名度と信頼から既に直販による新規事業の受注（自衛隊関連事業等）が内定しており、既存事業も含め2029年には売上高30億円を達成予定である。
- 既存事業2においては徹底した競合他社分析、重点顧客戦略及びポートフォリオ解析等を基に競合他社Aの市場シェアを獲得する。
- これまでの業界以外に当社の卓越した高圧洗浄技術等を必要とする新規業界（自衛隊、養豚・養鶏場、及び工事現場や災害時等に設置される仮設トイレの洗浄等）において飛躍的な人件費削減及び労働生産性の向上等で社会的課題解決にも貢献していきます。
- 既存事業の需要増及び新規事業の受注に伴い、大きな成長戦略として、工場の増築及び先端設備等導入により、3億円の経営資源を投資する計画である。本件については金融機関の内諾済である。
- 大型経営資源投入であるが、営業利益増によるEBITDA増による投資対効果 (ROI)は高く3年以内で投資回収が完了する高い投資対効果である。又中小企業経営力税制等を活用し余力を持たせる。
- 経営強化のために多くの中小中堅企業を高収益企業にした実績のある社長経験者を社長直轄経営顧問とする。又当社の重要課題である「次世代幹部育成」に行い、左表のように5年以内に次世代経営陣体制（女性役員含む）を確立する。
- 中小企業強化法による「事業分野別指針」及びJAL再建稲盛式と同様な手法を取り入れ、「営業・製造がOne Team」等で全社一丸で労働生産性追求活動が展開し、従業員の物心両面の幸せを実現させていく。
- 特に頑張った分が年収が上がる「収益の見える化」及び「ワクワクする人事制度」を導入し給与支払総額の年平均成長率6%を達成させる。

	基準年度			3年目															
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	
合計売上	11.1	12.2	16.4	23.0	27.6	34.7	40.1	42.6	44.9	47.2	50.5	54.6	60.6	66.5	73.8	83.0	92.1	102.1	
既存事業1	11.1	12.2	13.0	14.0	16.0	18.0	20.0	21.0	22.0	23.0	25.0	27.0	29.0	31.0	33.5	36.0	38.5	41.0	
既存事業2				3.0	5.0	8.0	10.0	10.0	10.0	11.0	11.0	11.0	12.0	12.0	12.0	13.0	13.0	13.0	
新規事業		0.0	3.4	6.0	6.6	8.7	10.1	11.6	12.9	13.2	14.5	16.6	19.6	23.5	28.3	34.0	40.6	48.1	
							30億円				50億円							100億円	
番所社長	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	
番所常務	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	
経営陣候補	性別	次世代経営陣育成			新社長（現常務）+ 新経営陣														
		次世代経営陣育成			新経営体制（新経営幹部）														
候補者A	男	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	
候補者B	男	42	43	44	45	46	47	47	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	
候補者C	男	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	
候補者D	女	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	