

長野テクトロングループ株式会社 × 株式会社マスターマインド ～グループ企業とシナジー効果を発揮し、異業種の業界で幅広く事業を展開～

グループの全体像

長野県に本社を置き、異業種の企業を承継してグループを構成し、医療・フィットネス・オフィス業界に進出。

親会社（譲受企業）

長野テクトロングループ株式会社

（長野テクトロン株式会社）



代表取締役社長 柳澤 由英 氏

長野テクトロン株式会社 企業情報

所在地：長野県長野市

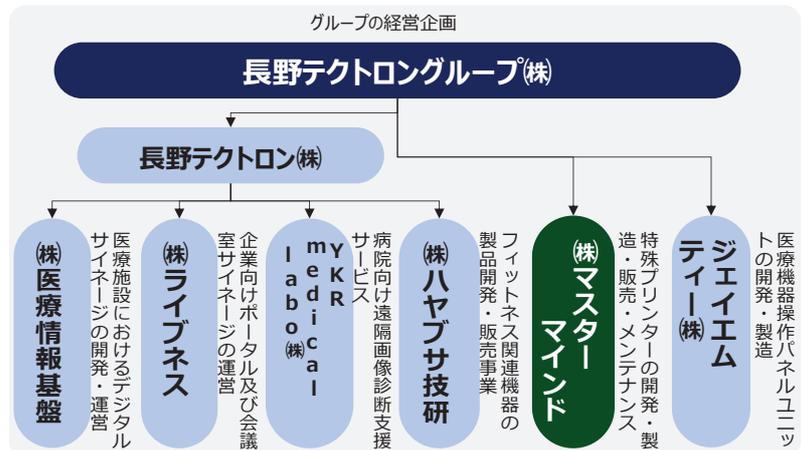
設立：1984年

事業内容：メンブレンスイッチ、キーボード製品の製造・販売（ほか）

資本金：5,000万円

従業員数：約90名（グループ全体約180名）

売上規模：約16億円（グループ全体約50億円）



メンブレンスイッチ及びキーボード



一体型POSレジ

グループインの背景・経緯

グループイン企業は、長野県塩尻市で設立し、「紙以外のモノ」に印刷するインクジェットプリンターを製造するニッチトップ企業。将来を見据え会社を存続させたいという思いから事業承継・M&Aを決断。

グループイン企業（譲渡企業）

株式会社マスターマインド



代表取締役 小沢 啓祐 氏

株式会社マスターマインド

所在地：長野県

設立：1993年

事業内容：特殊プリンターの開発・

製造・販売および

メンテナンスほか

資本金：3,300万円

従業員数：24名

売上規模：約6.2億円



フードプリンターの一例



フードプリンターで印刷したクッキー

きっかけ

- 小沢氏は、将来を見据えた時に、成長戦略として持続的な開発に取り組んでいくための方策を模索していた
- また、自社内に在籍するエンジニアだけでは不測の事態に開発が滞ってしまうことや、後継者難の状況に懸念を抱いていた
- 会社を存続させたいという想いを強く持っていた



民間の仲介会社
により事業承継・
M&A

事業承継・M&Aへ

- 柳澤社長の経営に対する価値観に共感しかつ同じ長野県出身という要素も重なり、会社の将来を見据え、株式の100%を譲渡して事業承継・M&Aを決断。
- 小沢氏は、グループイン後も引き続き代表者として経営を担い、新たな製品開発に向けた取組を進めている。

1 グループ化の背景・経緯

異業種の企業をグループ化

親会社側

当社（長野テクトロン）は、1984年に長野県長野市にて創業・設立しました。創業間もなくしてメンブレンスイッチ（薄くて柔軟性があり耐久性のあるスイッチ）の開発と、業界に先駆けた社内一貫生産体制を確立しました。その後、メンブレンを応用したキーボードの開発に着手するなど、「電子機器の入力装置メーカー」として、多くの製品を製造してきました。

当社先代は、規模を大きく変えず、成長よりもまず利益を出して雇用を守ることを優先していました。代が替わり、現在は「社会への貢献」と「継続性」を目指して緩やかな成長志向へと方針を変え、その過程で各種新製品開発や、セルフレジの開発によって小売りにも進出し始めています。

事業承継・M&Aを意識し始めたきっかけは、**企業を成長させていくためには製品を作っていく必要がありますので、これに合わせて当社のリソースも充実させていく必要性が生まれたこと**、また、当社は飲食リテール業界等では着実に知名度を伸ばしてきましたが、**業界に特化しているため、他の業界へのアプローチがしにくいというジレンマを抱えていたこと**です。

このような背景があり、2020年以降、社会的貢献、継続性、当社とのシナジー効果を重視して、段階的に業界を選定しました。そして、サイネージという共通項で当社とシナジーを生むことができると考えた、医療施設のサイネージを扱う企業を始めとし、**異業種の企業を中心に7社（一部グループ内企業と合併した企業あり）と事業承継・M&Aを行ってきました**。異業種の企業をグループ化することで、現在では、医療、フィットネス、オフィス業界へと進出をすることができ、多角化を実現しています。また、ニッチトップグループとなることも目指しており、マスターマインドなど、特定の市場で圧倒的なシェアを誇る企業も承継し、**グループ内各社とのシナジー効果の創出に向けて取組を進めています**。

グループイン側

当社は、1993年に長野県塩尻市にて設立しました。現在は、食べられるインクを使用し、非接触・非加熱で色彩豊かな印刷が可能なフードプリンターを製造・販売しています。

事業承継・M&Aのきっかけは、将来を見据えた時に、インクジェットプリンターは新しい技術ではないため、**成長戦略として新たなアプローチを模索する必要があったことや、自社内に在籍するエンジニア頼みでは不測の事態に開発が滞ってしまうこと、後継者難に対する懸念があったこと**です。**会社を存続させたいという想いも強く持っていたので、当社のブランドを尊重してくれ、企業文化や経営方針が似ていると感じた親会社のグループに加わることを決断しました**。

2 グループ化の成果

グループ内でシナジー効果を創出

親会社側

事業承継・M&Aを行う際は、承継後に自走できるかどうか、明確なプロダクトを持っているか、シナジー効果が期待できるかを重要視しています。グループ各社はそれぞれ強みを持っていますので、それを掛け合わせた**新製品の開発、製品・サービスの高付加価値化に加え、当社としても新たな販路を得て新規業界に進出することができました**。一部のグループイン企業では売り上げが1.5倍に向上し、グループ全体の売り上げも増加しているなど、**売上面でのシナジー効果が生まれている**と感じています。

また、グループ化による規模拡大に合わせて、グループ内での人脈が広がり、知見・ノウハウの共有ができています。さらに、異業種の企業が集まっていますので、異なる製品を販売する営業担当者同士で話をする機会も生まれ、**既存顧客への提案に際し、グループ内の企業が有する関連製品・サービスを併せて提案できるクロスセルにもつながっています**。

グループイン側

グループインによるシナジー効果として、当社の製品は出力機であるのに対して、親会社の製品は入力機であるため、様々な組み合わせができる可能性は高く、**親会社の製品・技術と掛け合わせられるような開発にも取り組んでいきたい**と考えています。

また、**親会社とは製造業という点では同業のため、仕入れ先の統一化を図ることによるコスト削減の効果も期待できます**。加えて、親会社と同じ勤怠管理システムを導入したり、HPやメディア対策を含めた広告宣伝などへの支援があり、当社単独ではコストの面で取り組みにくい活動も、効果的に実行できるようになりました。



可食インクを用いた食品への印刷事例

3 課題及びその克服

経営人材、プロフェッショナル人材の確保

親会社側

グループインした企業の代表者を兼務する形が多く、兼任する場合は**1社あたりに関わる時間がどうしても少なくなってしまう点**が課題です。また、**グループ内各社の、財務等のバックオフィス業務を担当するプロフェッショナル人材の確保も必要**であり、各領域のスペシャリストを揃えてバックオフィス機能を強化していく必要があります。

現在、グループイン企業の中で、内部昇格者に経営を任せられるよう、経営人材の育成に向けた様々な取り組みを進めているところです。

グループイン側

事業承継・M&A後も、**グループイン企業各社は自社のプロダクトや強みを活かしながら、まずは自走していく方針**であるので、**今後、海外も含めて販路を広げ、事業を拡大していく考え**です。

また、当社にも優秀なエンジニアがいますが、リソースは限られています。そのような中で、親会社の高い技術力を持つエンジニアの協力も得ながら、異なる開発ができるようになったことはとてもありがたく感じています。

4 今後の展望

3業界での販路拡大を軸にした成長へ

親会社側

産業・FA（ファクトリーオートメーション）、メディカル、リテール（小売）の3業界を柱に販路を拡充させ、グループ内の連携を強化して、引き続き、売上増加を目標に、事業に取り組んでいきます。

「例がないからやってみよう やらないと何も起こらないから」という当社の理念を胸にチャレンジし、より良い製品やサービスを作り続けていきます。

グループイン側

どんなものがつくれるか、当社で考え話し合いながら事業を展開できる環境がとてよく、グループインによる新たな組み合わせに期待感があります。グループの発展にも貢献できる企業として成長していきたいと考えています。