



2026 年 5 月 14 日

各 位

会 社 名 株式会社 朝日ラバー
代表者の役職名 代表取締役社長 渡邊 陽一郎
(東証スタンダード市場 コード番号 5162)
問 い合わせ先 執行役員管理本部長 久保田 敬之
T E L 048-650-6051

第 15 次中期経営計画の策定に関するお知らせ

当社は、2030 年とその先を見据えた「Beyond 2030」を掲げ、新たな成長フェーズへと移行するための第 15 次中期経営計画（2026 年度～2030 年度）を策定いたしましたので、その概要をお知らせします。

記

1. これまでの振り返りと解決すべき課題

当社は、これまでの約 10 年間で、コロナ禍やロシア・ウクライナ紛争といった外部環境の激変を糧に、事業構造の転換を進めてまいりました。創業以来の収益源であった自動車の内装照明向けの「ASA COLOR LED」が市場の変化により成長の勢いが陰り、これまで当社の業績を支えてきた光学事業の売上が大きく減少するという厳しい局面に直面しました。一方で、この危機を契機として特定事業への依存から脱却を図り、スイッチなど操作系精密ゴム製品や卓球ラケット用ラバーを中心とする機能事業や医療・ライフサイエンス事業が次の収益の柱へと成長しつつあります。

成果としては、従来の受託製造（OEM）形態に留まらず、自社製品の開発や商社ビジネスの開始、そして医療販売子会社の株式会社朝日フロントメディックの設立など、自ら市場を切り拓く力を蓄えてきたことが挙げられます。しかし、全社的な収益性については、新規投資や固定費の上昇による利益率の伸び悩みと、中長期的な視点でのコア技術の活用や、自前主義による拡張性の低さといった課題も浮き彫りとなりました。また、自動車向けの製品が売上高の約 50%超を占める収益構造が続いており、近年の EV シフト加速や、半導体不足、様々な地政学リスクといった外部環境の変化が、全社の経営成績に直接かつ甚大な影響を及ぼす脆弱性が顕在化しました。

今後、当社が持続的な成長を遂げるためには、これまで培った「頼りにされる実現力」を収益力へと直結させ、高付加価値な開発型製造（ODM）へと完全に進化させることが不可欠であると認識しています。

こうした課題を解決し、さらなる成長の実現に向けて、第 15 次中期経営計画を策定しました。

2. 第 15 次中期経営計画の概要

テーマ：Beyond 2030

基本方針：ウェルネスブランディングで持続的な成長を目指す

スローガン：飛躍 ― 主体性をもって挑戦 ―

定量目標（2030 年度）：連結売上高 100 億円以上、連結営業利益率 5%以上

第 15 次中期経営計画では、「ウェルネスブランディングで持続的な成長を目指す」を基本方針に掲げ、2030 年度に連結売上高 100 億円以上、営業利益率 5 %以上という目標に挑戦いたします。

従来の中期計画の期間は 3 ヶ年でしたが、3 ヶ年では構想や設計が始まった段階の進捗までしか見えない場合があります。医療分野向けの製品などの開発サイクルの長い事業において、2030 年とその先のゴールを見据えてそれぞれの施策に取り組んでいくため、期間を 5 ヶ年とする中期経営計画を策定することといたしました。

新テーマの「Beyond 2030」は、既存の 4 つの事業をベースとしながら、2030 年とその先を見据えた新たな成長を目指す「ウェルネス領域」に向けた事業展開の枠組みのことです。

「ウェルネス領域」へのチャレンジに向けて、新たな価値を今までにない視点で発信していくことを全社共通認識として活動していくことでブランディングを推進していきます。

当社の競争力の源泉は、長年の製品開発で培われた「色と光のコントロール技術」「素材変性技術」「表面改質・マイクロ加工技術」の 3 つのコア技術を複合・融合させる力にあります。既存の枠組みでは実現が難しい課題でも「朝日ラバーだったら何とかしてくれる」というお客様の信頼に応え続ける実現力と、独自のコア技術こそが、グローバル市場で勝ち抜くための最大の強みであり、さらに成長させていきます。

3. 重点ターゲットとする「ウェルネス領域」と 4 つの事業の取り組み

当社の独自の技術と製造の資源を基盤として、「光学事業」、「医療・ライフサイエンス事業」、「機能事業」、「通信事業」を展開してきました。これらの事業は、「モビリティ（自動車）」、「医療」、「スポーツ・健康」、「生活」に分類される市場向けに新製品・開発製品の提案と提供を続けてまいりました。

これらの市場に向けて、既存製品や新製品の開発を継続して進めてまいりますが、これまでのマーケティング活動を踏まえて、それぞれの市場で「ウェルネス」をキーワードとする領域が、当社ならではの製品力、技術力を評価していただける領域であり、ここで当社が大きく成長できる可能性があると判断いたしました。この「ウェルネス領域」で技術力を高め、お客様や市場の課題解決に向けた提案で収益を獲得していくためには、従来の取り組みだけでなく、

- ①OEM から ODM（設計から製造までを一貫して受託メーカー側が行う）への提案力と実効性
- ②事業間の技術やノウハウの融合
- ③外部とのアライアンスによるビジネスモデルづくり

が必要となることを認識し、この中期経営計画の期間で発展させていくことが必要となります。

4 つの事業は、これまでの製品群やターゲットに加えて、特に「ウェルネス領域」に向けて発展させていきます。商品開発や生産技術など技術力の強化や市場へのアプローチ、課題解決の提案などの販売体制の強化、品質保証体制の構築といった事業ごとの戦略を実行するため、新たに事業戦略部を設置いたしました。同部門は経営の司令塔として、既存の工場や営業の枠組みに依存せず、外部とのアライアンスを含めた市場目線で新たな出口戦略を切り拓く役割を担います。

光学事業 売上目標：22 億円（2026 年 3 月期実績 22 億円）

従来の素材価値の提供から、サービスデザインを含めた付加価値提案へ移行します。自動車の内装照明向け光源の「ASA COLOR LED」が大きく減少する見込みのため、生産効率の維持による利益創出に向けた取り組みを強化します。

「ウェルネス領域」には、光学技術を活かしたシリコンレンズで自動車の外装照明向けのシェア拡大や感性認知照明の実用化に向けて開発を進めます。また、自動運転化に伴う視認性や安全性の向上と

いった新たなニーズに応えるパートナーシップを強化します。

医療・ライフサイエンス事業 売上目標：31 億円（2026 年 3 月期実績 19 億円）

本計画の最大の注力分野です。ISO15378 認証を取得し、海外市場への参入を目指します。特に、主に透析や人工呼吸器、手術用機器で使用する使い捨ての医療機器に使用されるゴム栓や、医療現場の安全を守る閉鎖式回路製品向けのゴム製品など、高度な診断・治療分野にリソースを集中させ、第二福島工場の増築や新工場建設も視野に成長を加速させます。

「ウェルネス領域」には、独自のコーティング技術を生かしたバイオ・創薬・先端医療向け注射器用ガスケットなどの製品開発に取り組みます。

機能事業 売上目標：43 億円（2026 年 3 月期実績 34 億円）

卓球ラケット用ラバー製品では、お客様やユーザーのニーズを迅速に製品化する循環をさらに深化させ、さらなる増産体制の構築を目指します。また、自動車向けのスイッチなどの操作系精密ゴム製品の拡充を進めます。

「ウェルネス領域」には、次世代自動車向けのセンサやペルチェデバイスの価値向上を目指して製品開発に取り組みます。

通信事業 売上目標：4 億円（2026 年 3 月期実績 3.5 億円）

やわらか保護カバーの機能性と特徴をさらに向上させ、「ウェルネス領域」に向けた性能の実現を進めます。センシング技術や通信制御技術を活用し、農業やインフラ分野の DX 推進に貢献します。また、土木資材管理用の RFID タグや、農業分野における ICT ソリューションの提供を通じて、作業効率の向上や人材不足の解消といった社会課題を解決し、新たな収益源を築きます。

上記の事業を進めるため、既存製品の量産設備導入や新製品の開発投資を含めて、5 カ年で約 35 億円の設備投資を見込んでいます。先行する投資負担による利益率低下に対して、投資計画と実効性を適宜評価し、課題の是正と次の取り組みに生かす仕組みを構築します。

また、量産設備の導入スケジュールによって生産場所の確保を進めます。必要な設備環境を整理して外部とのアライアンスの可能性を探索しながら、現在検討中としている第二福島工場の増築や新工場の建設も視野に入れて柔軟に決定していきます。

4. 株主還元策の拡充

当社は、企業価値の持続的な向上と、株主の皆様への利益還元の充実を経営の最重要課題の一つと捉えております。PBR（株価純資産倍率）1 倍の早期達成に向けて、IR 活動の強化と資本効率の向上、そして株主の皆様との対話を推進してまいります。

具体的な還元施策として、第 15 次中期経営計画期間中における配当方針を強化いたします。これまで年間 20 円であった配当水準を引き上げ、中間配当 12 円、期末配当 12 円を合わせた年間配当 24 円へと増配を実施することを決定いたしました。今後も安定的な配当の維持とともに、業績成長に応じた機動的な還元策を検討し、長期的に当社を支えてくださるファンとしての投資家層の拡大を目指します。

5. Well-being への取り組み

「Beyond 2030」の達成には、一人ひとりの主体的な挑戦が不可欠です。働く従業員が心身ともに健康な状態（Well-being）を高めていくことが中期経営計画達成の土台となり活力になると考えています。当社は「働く人の魅力を最大化する」ことを目指し、人的資本経営を加速させます。

2026 年 1 月より従業員持株会への加入を促進し、自社の成長によるメリットを直接実感できる環境を整えるため、持株会奨励金を従来の 10%から 30%へと大幅に引き上げました。また、2026 年 4 月より、従業員の経営参画意識を醸成し、将来の資産形成を支援するためのインセンティブプランとして、従業員株式付与 ESOP 信託制度を導入いたしました。これらの施策に加え、多様な働き方の推進や職場環境の活性化を通じて、Well-being を実感しながら楽しく成長できる企業文化を醸成してまいります。

全社一丸となり、社会から、お客様から信頼され続ける企業へと飛躍を遂げてまいります。

以上