

NBC PLUS+

vol.127



家業から企業へ。若手の成長で100年企業へ
さらにドライブする地域密着企業。

建物を守り、人々の暮らしを守り続ける | 有限会社三輪塗装

へさらにドライブする地域密着企業。 しを守り続ける!』ために。

文：NBCグループ

めざせ!
100年
企業へ

10億円の壁を突破!

次世代組織育成による権限委譲と若手社員育成

業界歴40年——。
「僕はどっぶり塗装人なんです。」

今回ご紹介する有限会社三輪塗装様があるのは岐阜県関市。県の中央部に位置し、西側は板取川・武儀川の流域、東側は津保川の流域で、地元では「ブルーメラン型」と言われるV字型の市域だ。また刃物の生産で名高く、ドイツのゾーリンゲンやイギリスのシェ

フィールドと並び「世界三大刃物産地」として知られている。1962年、三輪雅弘氏（現在86歳）が創業された同社を2代目として率いるのは雅弘氏の長男・三輪雄彦社長——。とにかく明るくエネルギー溢る三輪社長に、まずはご入社や代表ご就任の背景をうかがった。

フィールドと並び「世界三大刃物産地」として知られている。

1962年、三輪雅弘氏（現在86歳）が創業された同社を2代目として率いるのは雅弘氏の長男・三輪雄彦社長——。とにかく明るくエネルギー溢る三輪社長に、まずはご入社や代表ご就任の背景をうかがった。

フィールドと並び「世界三大刃物産地」として知られている。

1962年、三輪雅弘氏（現在86歳）が創業された同社を2代目として率いるのは雅弘氏の長男・三輪雄彦社長——。とにかく明るくエネルギー溢る三輪社長に、まずはご入社や代表ご就任の背景をうかがった。



売上総利益も順調に増加!

2023年、
自己資本比率87.5%!

さらに10年(※)



会 社 名 有限会社三輪塗装
 代 表 者 名 代表取締役 三輪 雄彦 氏
 創 業 1962 年 10 月
 事 業 内 容 塗装工事
 公共工事
 一戸建て住宅の外壁屋根塗装
 工場・倉庫の改修工事
 防水工事
 新築・増改築・全面リフォーム
 水廻りリフォーム
 (キッチン・お風呂・トイレ・洗面)
 所 在 地 〒501-3824
 岐阜県関市東新町
 3 丁目 921 番地 5

PROFILE

家業から企業へ。若手の成長で100年企業 『建物を守り、人々の暮ら』

人事評価制度導入で給与水準 10%UPを実現！

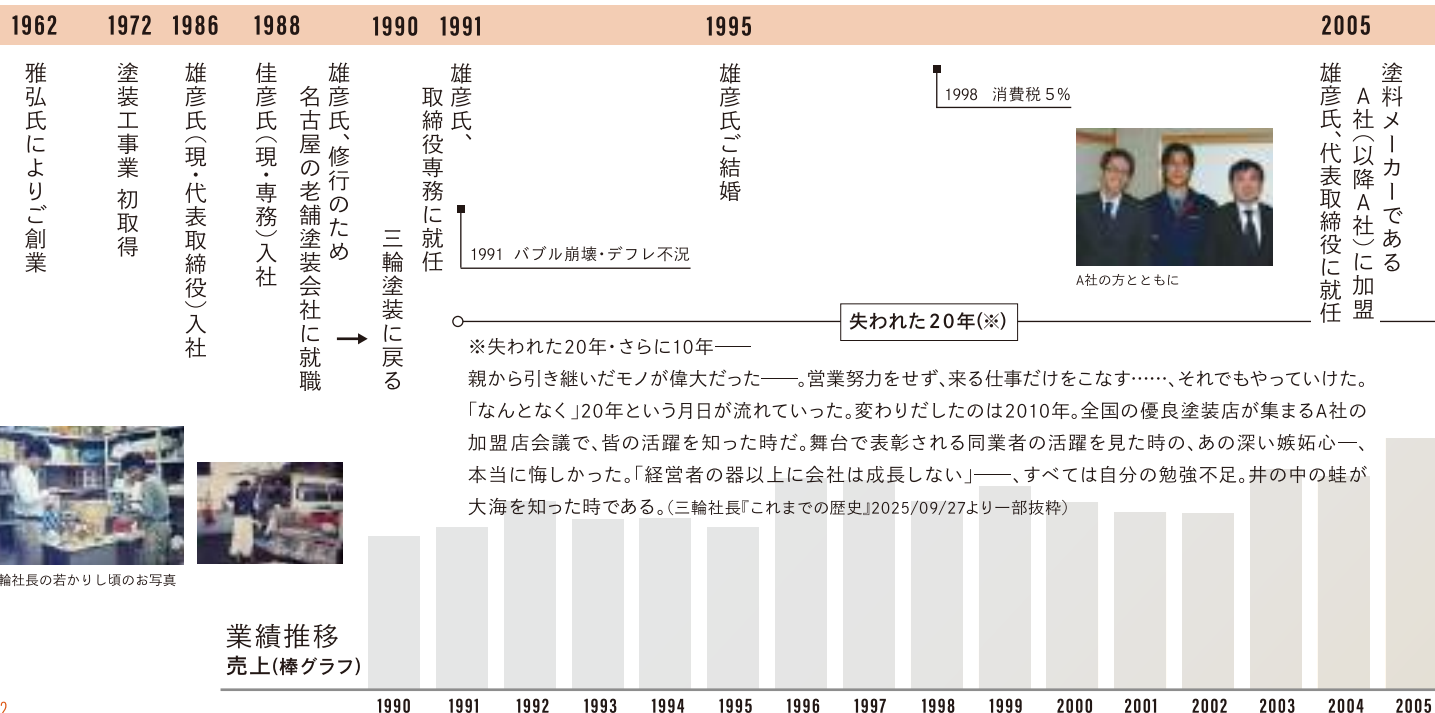
売上・利益の増加で

三輪社長「地元の関高校出身です。ほとんどの人が進学を目指す中、大学受験に失敗しましたが、浪人してまで大学に行こうとは思いませんでした。幼少期にはほんの数回あった程度で、それまでペンキを塗ったことも、現場に足を運んだことも、ほぼありませんでした。三輪塗装に入社してすぐ母校で鉄部の塗装工事があり、ニッカを履いてヘルメットを被って向

かったのを鮮明に覚えています。恩師や後輩たちは僕をみてびっくりしていました。1986年のことでした。」
 家業の塗装業に従事してから1年余り——、一度外に出たほうがいい”という父からの助言もあり、地元塗料会社の紹介で名古屋の老舗塗装会社に就職。三輪社長は、そこで修行を積まれた。
 こちらの経験は今でも鮮明な記憶にあり貴重な人生経験となっているという。

三輪塗装の歴史

“創業以来、高度経済成長、建設ラッシュの波に乗り、塗装業者の大きな壁である1億円も比較的早期に到達したようである。社長一人で営業し采配を振るう典型的な【鍋蓋組織】だったが、その経営はその後も長く続くことになる——。”(三輪社長『これまでの歴史』2025/09/27より一部抜粋)



その後1990年に三輪塗装に

戻られ、1996年施工管理者となるまで、トータル10年間職人として働かれた。「この10年間はほんとに多種多様な工事に関わり、今の経営の多角化に大いにプラスになっています。」と三輪社長は振り返る。

三輪社長「28歳で結婚し、その年に施工管理者になりました。職人時代もハードでしたが、さらにそこから10年も本場にハードでしたね。1日15時間以上は働いていました。当時はまだコンサルタントと言われる存在もメジャーではなかった。今でこそ業界の横のつながりも強く、相談できる仲間もいますが、当時は相談する相手も代

塗り替え市場への参入。 代表就任と同時期に下した英断と光明——、 しかし。

※法的には代表取締役でも施工管理者になることができる一方で、常駐・専任が原則であり、発注者の承認が必要。これには都道府県において差があり、岐阜県については「代表取締役だから絶対にダメ」という明確な規定ではないものの、実務上かなりの制約・注意点がある。施工管理者とは、建設工事において、発注者と請負者の契約に基づき、工事の適切な履行を確保するために、請負者（建設会社など）から現場に配置される技術者のこと。工事の施工に関する一切の事項を処理する権限を持ち、工事の品質、安全、工程管理など、多岐にわたる業務を担う。言うならば工事の成否を左右する重要な役割を持ち、その責任は重大だ。都道府県ごとに敷かれるルールは差し置いたとしても、原則としては「常駐義務」が発生するだけに、社長業との兼務は現実的ではない、というのが一般的な解釈である。

見積と現調で走りまわる毎日——。さらに30代の10年間は関青年会議所の活動もあり忙しさに拍車がかかりました。45歳くらいまではものすごくハードでしたが、ものすごく楽しかった。その頃の経験がめちやくちや役に立っています。」

2005年、代表への就任を控えているタイミングだった。岐阜県発注の工事では代表になると施工管理者になれない……（※）。公共工事の施工管理者業務を一手に担っていた三輪社長は「公共の仕事をやめる」という英断を下すこととなる。

時を同じくして、塗料メーカーであるA社（以降A社）との出会いがあり、そこから「今後、戸建て住宅塗り替え市場がグングン伸びていくだろう」という情報を得た。「よし！」と戸建て市場に参入していったと言う。この英断と出会いが、その後の同社を形づくることになる。ゼネコンや公共の仕事をメインとしていた同社が戸建て住宅の塗装に舵を切る起点となったのだ。

三輪社長「33歳くらいの頃、一気にデジタル、ネットの波が来たんです。それによって全国

の同業者との情報共有がドンドン進み、業界を知ることになりました。A社の加盟店会議に参加すると、『ウチの年商は3億だ』『ウチは4億だ』と仲間たちから聞くんです。その頃まだウチは1億ちょつと……。自分の心に火が着きました。そこから営業施工管理者を増やしていかなくてはならないと、当時職人だった弟（佳彦氏／現・専務）、ほどなくして同じく職人だった泰也（泰也氏／現・法人営業部部長）に営業を手伝ってくれと言いました。A社との出会いは間違いなく自社にとってのターニングポイントのひとつです。」

一方——、父・雅弘氏は会社を成長させていくことに消極的だったそう。

三輪社長「父親（創業者雅弘氏）からは、『営業なんか増やして、食っていけるのか？食わせていけるのか？』会社を大きくなんかしたら、自分が大変になるだけやぞ！』と言われていました。僕を心配しているのだとは思いますが、抑え込まれている感覚を持っていました。」



有限会社三輪塗装
代表取締役 三輪 雄彦 氏



三輪塗装の転換期のひとつはA社との出会い

A社は全国でも有名な大手塗料メーカーであり、住宅塗り替えFCも展開。三輪社長はA社の立ち上がりから牽引役として活動されてこられた。現在、パイロット店の1社である。

親心とも取れる雅弘氏のこうした言葉を一顧だにせず、三輪社長は会社の成長路線を模索し続けたが、社長による『これまでの歴史（2025年9月27日）』にも克明に記されるように、バブル崩壊後の20年は、同社にとってもまた「失われた20年」になってしまった……。家業から企業への変革が進まず、常にもどかしさを感じていたという。A社への加盟や新規採用などは、それまでの流れを断ち切るきっかけになるうと思われた。しかし、さらに10年、同社は苦節の時代を送ることになる――。

戸建て住宅を対象とした仕事の拡がりには、何をしておき営業（受注）活動が肝。優良施工店としてA社のネットワークに参画したが、当然参画しただけでは受注があがっていくはずもなく、三輪社長は営業マンの採用に奮闘されるが……。

三輪社長「社長になってからも簡単にはことが運びませんでした。何をどうしていいのかわからず。2億に到達したのも5年くらい後ですものね。さらに新たに採用した社員が定着しない。つい5年ほど前までは、ずーっと、ずーっと、こ

結局のところ「人」――。「採用・教育、そして定着」

自らに向けられた矛先を「かわす」のではなく、一身に受ける覚悟。

の採用・教育・定着に頭を悩ませてきました。苦勞して採用しても、辞めてしまう。辞めてしまう理由が採用された本人ではなく社内にあること、僕自身にもあることについては、はじめは自覚がありませんでした。社風とかもね。ようやく成長軌道に乗りはじめた2012年くらいからずっと重く重くのしかかっていた問題です。」

新たに採用した社員がなかなか定着しないという問題の、その本質的な原因が、自社内にあるとお感じになった三輪社長は、外部から約半年間、支援を得ながら社内の「膿だし」に取り掛かることにした。社長以下社員が抱えているさまざまな問題を明らかにし、議論のテーブルにあげた……と言え、聞こえはよいが、実際には社長が社員からの不平不満を一身に浴び、糾弾されたというのがその内情。「思い出したくもないほど本当に強烈で恐ろしい体験だった。仕事人生の中でも最も精神的に追い込まれ、嫁に毎日泣き言を言っていました。精神病院に入院したかったほど。」と社長は振り返るが、それ

と同時に「当時の自社にとって最も必要なことだった。」「私自身が私自身に矛先を向ける必要があった。」「次のステージへの大切なターニングポイントとなりました。」「とも、おっしゃった。

三輪社長はもとより、同社全体にとっても大変な荒療治だっただろうこの強烈な「膿だし」は、結局社内には大きな変化をもたらすこととなる。

三輪社長「相当キツかったですが、僕の精神はなかなか崩れない、自分でも「強いな」と感じました。外部からのアドバイスもあって、何を言われてもぐっと堪えて怒らないようにしました。最終的には社員の前で自身の反省の念を伝え、また今後はこうしていくと決意を表明したんです。そして、新たな目標をつくったりしました。精神的にも非常につらい時期ではありましたが、このことをきっかけに社内が劇的に変わり、会社が大きく前進していきました。僕自身も変わっただと思います。それから中期的な目標も割とすんなり達成するようになっていきました。2020年4月の新社屋は完成は大きな転機となり、会社はさらによくなっていきました。――しばらくしてNBCさんとの出会いがありましたね。」

道を究めた匠が次にしなくてはいけないこと——人を育てるついでに経営がある。

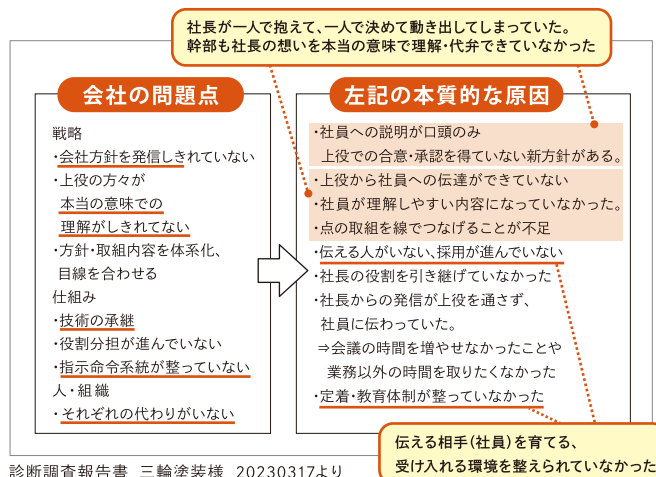
2022年——三輪社長は次の世代へのバトンタッチについて検討を始めていた。会社は良い方向へ向かい、財務は盤石で業績も堅調であったが、次世代への承継を考えると課題は山積していた。

社交的でフットワークが軽く、抜群の決断力・行動力を持つ三輪社長によって定められた戦略に基づき、ゼネコン下請け・官庁工事の現場管理及び工事受注業務を担う三輪佳彦専務、工場倉庫など法人向けのメンテナン

ス工事を、塗装のみならず、幅広く高いレベルで対応される三輪泰也部長、そして戸建て住宅や法人施設の新築・改築を全般的に担当される石原貴夫建築部長は、いずれも圧倒的な力強さで、同社を牽引してきた。三輪社長が絶大なる信頼を置くこの3名は、ワーカホリックといっても決して大げさではないほどに仕事熱心でパワフル。三輪社長曰く「プロ意識の塊」だ。だからこそ、次の世代への営業や技術の承継は本腰を入れて取り組む必要があった。「この3人の経験や実績をどう次に繋いでいくか、並大抵のことではない。」——三輪社長は考えていた。

NBC大津「酒井さんや三室さん、清水さ

んという若手メンバーが揃って、これから——という時期でもありました。同年11月に開催された『実践社長塾®』には、三輪社長と三輪部長・石原部長および足立課長が参加され、力のあるベテランメンバー（現幹部）に属人化したノウハウやスキルを承継すること、すなわち次世代幹部の育成が急務であることを互いに再確認されました。」



診断調査報告書_三輪塗装様_20230317より

三輪社長「当時、幹部会が存在していましたが、どうしても社内の出来事の共有の延長線で取り留めのない話に終始してしまうことが多く、こんな会社にしていく……といった建設的な話にはなりづらいところがありました。〃視座〃を揃える必要があると改めて感じましたし、普段と環境を変え膝を突き合わせて話をすることは大変有意義でした。」

またこの頃から戸建て住宅に対する塗り替え市場の変化もあった。活況であった市場を背景に多店舗化により成長・成功を収めてきた同業の業績が急激に下降していくことを目の当たりにしたのだ。

三輪社長「市場縮小が顕著になったのは2022年の秋口くらいでした。10〜15年くらい前には〃戸建て市場は永久になくなる〃とまで考えていましたので、こうした事態には少なからず驚きました。」

同業他社は戸建て市場以外の市場を模索する中、工場倉庫のメンテナンス市場に目をつけるのですが、簡単に上手くはいきませんでした。しかし、我々は法人営業のノウハ

ウもすでに確立していたので、それを伸ばしていくしかない！そう切り替えました。時を同じくして東京での6年間の修行を終えた長男（弦平氏）が入ってきてくれ、その部署に配属しました。ギリギリ間に合ったという感じです。」

個々の能力は抜群に高く、高い営業力も技術力も有する会社。『プロ意識の塊』である個がそれぞれに奮闘しここまでの会社にスケールさせてきた点については、大いなるリスクと感謝を持ちながらも、一方で「彼ら優秀な『一匹狼』がひとりいなくなったら何億円という売上がなくなってしまうかもしれない——。まるでそれは特定のメンバーに依存しながら、常に綱渡りの経営をしている感覚。」と常にリスクを抱えながら走り続けてきた三輪社長。「業務の棚卸をし、スキルやノウハウの承継をしていかなければいけない。」ところが「新規採用者の定着がままならず引継ぎ先がない……」そんなジレンマから逃げずに向き合い、その本質的な原因を明確にし、改善の方向性を探る——『実践社長塾®』は同社の改革のきつかけとなった。

次世代への承継

1 「個」から「チーム」へ！

各業務におけるスキル・ノウハウの承継を計画的に実施！

2

業務の属人化というブラックボックスを解消し、
プロフェッショナル人材の暗黙知を形式知へ！

知見の共有・多能工化を進め、全員で支え合う協働体制へと転換

3

会議体の運営

幹部会議・営業会議を全員参加の全体会議へ！
若者会議を新設！

会議体の運営は、以前とは様変わりしている。会社方針の発信の仕方が一方的で、社員はおろか幹部陣もその意味合いや社長の想い、意図するところを汲み取りきれていなかったため、幹部会議や営業会議を廃止し、全員参加の全体会議を開催することとした。情報共有も当然のことながら一方通行のコミュニケーションにならないよう、相互理解を促すことを目的とした進行に切り替えている。

また、若者会議を新設。次世代への権限移

譲や若手のチームワークの強化および相互間の成長支援が目的だ。参加メンバー（若手）主導での運営で、必ずしも社長が決定する必要がある事案については、多少時間をかけてでも若手中心に議論し決定・実行——。こうした経験が若手の経営感覚の醸成や次世代を担う若手のチームビルディングにつながれば……と、三輪社長も大いに期待を寄せている。

三輪社長「次世代経営のキーワードは『多能工化』と考えています。そのメリットをこれまで社員には次のように伝えてきました。

- 特定の人しかできない業務をなくすことで、退職者発生時のダメージを軽減できる（リスクヘッジ）
- 互いに助け合える体制が整い、休暇を取得しやすくなる
- 案件の割り振りが平均化し、受注や所得も安定する
- 業務をブラックボックス化させない仕組みを構築できる

さらに、人口減少による市場規模の縮小という構造的課題を踏まえると、多能工の育成は不可欠です。ランチエスター戦略の商品戦略に照らせば、大都市では『麻婆豆腐専門店』のような高い専門性で勝負できますが、地方ではすべてが揃う中華料理店でなければ顧客を維持できません。市場が縮小する環境下で専門性のみを売りにすることは、顧客接点を狭めるリスクを伴います。したがって、自社においても多能工化は単なる業務効率化の手段ではなく、市場

環境に適応し、顧客接点を広げ、持続的成長を可能にする経営戦略上の必須要件と位置づけるべき、そう考えています。

若手会議に関しても、まだまだ僕のほうに相談をしていくケースも多いですが、進んできていると思っています。仕事ができるとか、数字を持つてこれるといふことと、人を育てたり組織を束ねる、戦略を描く……というのは、また別の話だと思っています。若い時分からこうした会議を通して経営に関するさまざまな議論を重ねた経験は、自身が管理職になったり、経営に近い立場になって絶対に生きてくると思っています。」

NBC 大津「今日の若者会議も非常に建設的な議論になりました。『ここまでは今日のうちに決めよう』とか、『自分たちの中で決められないものについては社長に一度ご相談してみよう』など、しっかりゴールを決めて進められています。大方針や戦略部分はまだまだ社長にお決めいただくことになりましたが、その方針や戦略をどのように具現化していくかという戦術部分から議論をはじめていきます。関連な意見交換の場面となる

組 と 成 果 2



NBC コンサルタンツ株式会社

大津 元希
Otsu Genki

業績アップ！10億の壁突破！！

ように、社長が敢えて会議に参加されないなど、配慮もいただきながら……。」

若手会議に参加されているメンバーはこう話す。

「若者会議の発足当初はなかなか

意見が出ず、議論が進まないこともありました。その当時と比べると今は各々が意見するようになってきています。」

「社内のメンバーだけでは進まなかった議論が、NBCさんに参画いただくことでスムーズに進行するようになりました。」

「順番に司会担当をまわしています。自分が主体性をもって会議に臨むことができている」と実感しています。」

「大方針を除き、社内の運営体制や働き方、採用・教育などについて『自分事』として捉え議論ができるようになってきました。」

また、全社員に『すべての現場の粗利管理をするように』と10年ほど前、工事台帳を用いたマネジメントをはじめると、途端に利益が上がりはじめたそう。現在では社員それぞれが緻密な管理をされ、非常に精度の高い着地予測が可能となっているという。

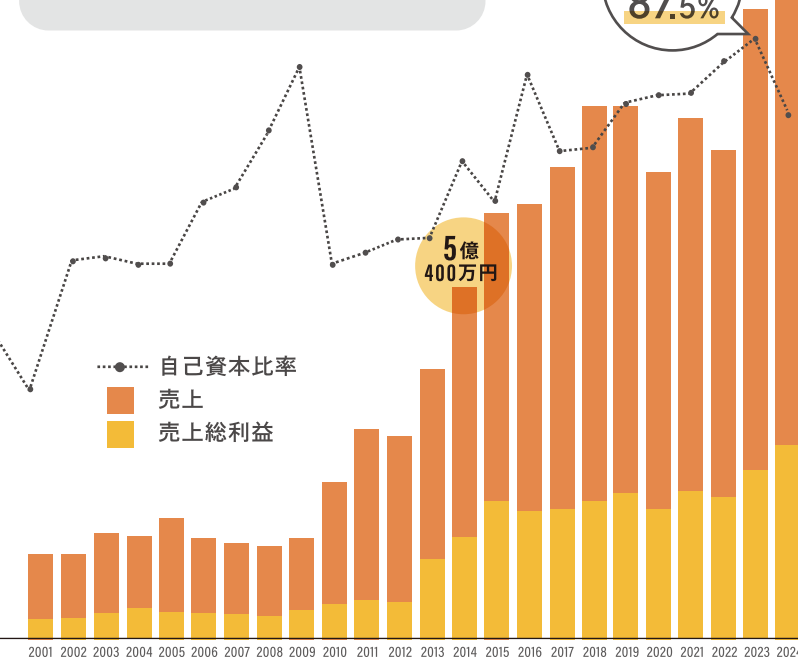
NBC大津「数字を皆でつくっていくという意識も高く、さらにしっかりと利益を上げていくという管理も確実に行われている組織です。さらに今回人事評価制度の再構築も行っているため、この辺りと絡めてバランスも見えていきます。」

三輪社長「橋梁塗装の仕事が大きくなり、そこは佳彦専務がしっかりと受注してくれています。また戸建て住宅の受注を酒井が中心になり取ってきてくれていること、さらに法人に関しては泰也部長に加え、弦平が入ってくれたことで受注強化につながっていること、建築部も2件の新築物件の受注もあったことなど、全員の力の結果がこの結果につながっています。またサポート課による営業施工管理者に対する手厚いバックアップがなくては、こうした結果にはなりませんでした。」

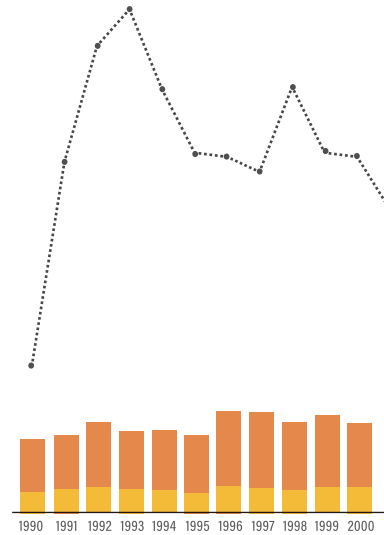
NBC大津「次世代が奮起し業績

5億円 突破！
10億円 突破！

2023年、
自己資本比率87.5%!



売上総利益も
順調に増加! ▲▲



をつくらうとしてくれているその
姿勢が大きく成果に表れてきて
いると感じています。ベテラン社員
の写し鏡のように、若手含めもと
もと数字に対する意識は高い皆
様ですが、今期はそれを『チーム
で上げていこう』という機運が生
まれています。」



人事評価制度を再構築、給与水準10%アップの実現!!

NBC関与前にはすでに人事評
価制度が存在。一方で先述のとおり、高い営業力を誇る佳彦専務を
はじめとするベテラン社員によつて比較的アバウトな数字目標にも
それ以上の成果をあげ続けてこられただけに、その成果に対するト
レースは行っていないかった。

しかし、次世代による経営およ
び評価に際し、彼らが困ることの
ないよう「社員が納得する評価の
仕組み」を再構築し、運用をはかっ
ていく必要がある。三輪社長のこ
不安もそのあたりにあった。

三輪社長「代替わりした時に、僕
と同じように後継者が評価でき
ないのではないかと気になって
いました。交代したタイミングで
は当然整っていないのではならな
いし、その準備を進めていく必要
があるうと。」

人事評価制度は経営者の思想そ
のものであり、人(社員)に対する
考え方と言っても過言ではない。
同社の人事評価制度もまさに、三
輪社長が社員に「大切にしてくら
いたいこと」を明文化した格好だ。

そこからは社長の熱量をビシビシ
感じ取ることができる。

NBC大津「三輪社長が大切にさ
れている考え方を私のほうでま
とめさせていただきました。数字
の評価も大事ですが、それ以上
に業務姿勢や考え方、経営理念
『いい会社』を実現する、社員や
その家族の人生を豊かにするた
め』——これを大切にしてい
たいという社長の強い想いがありま
す。社長自身もこの経営理念を体
現していってほしいです、毎日

頃発信されています。社員の皆様
一人ひとりにも『いい会社』を実
現すべく動いてほしいとそう願っ
ておられます。

そうした願いをベースに、また
『いい会社』の実現に対する姿勢
を前提に、その上に知識やスキ
ル、数字的な成果が評価されるよ
う、制度を組み上げています。会
社の考え方に関する教育とセッ
トにしながら評価の物差しをつ
くっていくところがポイントで
す。」

100年企業を目指す三輪塗装 「次世代の懸け橋となる」

人事評価制度の目的 ～三輪社長メッセージ～

三輪塗装にとっての人事評価制度とは……

「会社としての大切にしてもらいたいことを載せたメッセージ」

「社員の働く意欲をより掻き立て、自身や周囲の成長・昇給に役立てるもの」

⇒目的は

「いい会社」を実現する、社員やその家族の人生を豊かにするため

人事評価制度は、「正しく評価する」ためのものだけではなく、

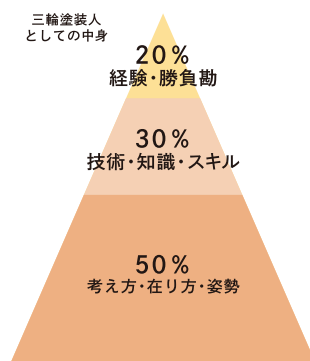
「会社のメッセージを載せ」、

「それを活かして、自身・周囲のモチベーション向上や成長に役立て」、

「経営目的を実現する(いい会社にする)」ための手段

功には禄を、徳には地位を。

三輪塗装人
としての中身



三輪塗装としての目指す人物像は、

考え方や在り方、姿勢といった「人間性」を重視しています。

次世代中心の組織に移行したり、新たに採用する人たちと、

気持ちよく協力し合いながら働いて、「いい会社」を

作り上げていくために人間性がある、その上で

技術・知識スキルや経験・勝負勘が活きるという考え方をしています。

当然、人事制度も評価制度もこの考え方を基に設計しています。

MP (Miwa Paint) スピリット

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1. プロ意識を持つ | 5. 仲間の個性を尊重する |
| 2. 自分に嘘のない仕事をせよ | 6. 好感が持てる挨拶・笑顔・身だしなみ |
| 3. 思いやり行動が、絆をつなぐ | 7. 美意識を持つ |
| 4. 報連相は思いやり行動 | 8. 大変なことも明るく楽しく |

NBC作成の人事評価制度説明資料より一部抜粋・編集

直近期の昇給幅は10%以上。
現在でも同業他社が追従できないレベルの給与水準に達している同社だが、「若いうちから」成果には報酬があり、しっかり給与が上がっていくということを実感してもらいたい」と評価基準をつくり大胆に昇給してきた。それぞれが目標設定をし、それに向かって動いてもらうのはもちろんのこと、次世代メンバーには部下の目標達成や成長を支援しながら、面談も実施してもらう。評価者になることでさらに視座を上げ、評価者自身の成長にもつながるよう制度の運用をはかっている。

人事評価制度は、社員の生活や人生そのものに深く関わるため、その構築・運用の過程で摩擦や対立が生じやすい。しかし、「会社」「自分」「未来」について

丁寧かつ根気強く対話を重ねること、共通言語が形成され、芯を食った議論が可能となり、やがて企業としての揺るぎない軸が確立されていく——こうした事例は少なくない。
同社もまた、人事評価制度を通じて会社のメッセージを伝え続け、また人を育てることで、組織の持続的成長(増収・増益)へとつなげるべく、その運用を推進している。

Miwa Paint
Spirit

(有限会社三輪塗装様作成)





社員の皆様とともに

最後に三輪社長に将来ビジョンをうかがってみました。

三輪社長「会社の未来については、次の世代の人たちが考えていくべきことだと思います。私自身の人生ビジョンは、次世代の懸け橋となることです。三輪塗装という会社において、私は一つの時代を担っているに過ぎません。この会社を次へと引き継ぐことこそ、人生をかけて取り組むに値する使命だと考えています。」



有限会社三輪塗装
総合サポート課 課長
足立 愛子 氏

忘れてはならないのが6名の女性で構成され、バックオフィス業務を一手に担う『総合サポート課』の存在だ。課長である足立氏は、建築士、建築施工管理技士の資格も有する

建築女子。社長の右腕として経営の根幹の部分を支えてきた。

三輪社長に「足立さんがいなかったら今の三輪塗装はなかった」とまで言わしめる存在。

コンサルタント EYE

本号の掲載企業様の
担当コンサルタントより
現場を通じ感じたことを
お伝えいたします



NBCコンサルタンツ株式会社

大津 元希 Otsu Genki

Profile

生命保険会社を経て、2020年にNBCコンサルタンツ入社。
建設業・製造業・小売業・サービス業など、さまざまな業種の
経営計画作成運用・業績管理・社員育成・評価制度構築に従事。
経営者や現場の想いに寄り添った、
二人三脚の支援をモットーとしている。
アメフト仕込みのフィジカル系コンサルタント。

三輪塗装様との出会いは、私自身のコンサルタントとしての視野と幅を大きく広げる契機となりました。社長をはじめ、社員の皆様は魅力的な方ばかりで、前向きさや誠実さ、仕事に対する懸命な姿勢に触れるたび、「少しでも力になりたい」という思いを強くし、これまで伴走してきました。

100年企業を目指すにあたり同社の抱える課題は、事業承継に向けた技術伝承と、長年受け継がれてきた塗装人としての在り方の継承にあります。また、家業から企業へと進化するための仕組みづくりや、次世代社員の成長も重要なテーマです。そこで、事業承継の全体スケジュールを共に描き、社長にも時に「任せる覚悟」を持っていただきなが

ら、若手が主導する会議体の設計やその運営に取り組みました。このところようやく自走し始めたと感じています。

経営理念に掲げる「いい会社」づくり、そして今この瞬間から「100年続く企業」へ。

三輪塗装様の社員の皆様が長く働きたいと思える、魅力的でますます強い会社へ成長していくことを心から願っています。

乗り越えるべき壁はまだありますが、成長意欲に満ちたこの会社に関われていることに深く感謝しながら、これからも全力で伴走してまいります。



Excellent Company 2025 ご受賞

NBCでは、業績面・風土面での目覚ましい改善や成果を遂げられた企業様、また特色ある革新的なお取り組みをなさっている企業様を選出し、表彰させていただいています。



有限会社三輪塗装様作成『感謝の絵』