



三輪雄彦

みわ・ゆうひこ
有限会社三輪塗装 代表取締役

1967年生まれ、高校卒業後、名古屋市の老舗塗料会社での勤務を経て、89年に三輪塗装に入社。2005年に2代目社長に就任。仕事はもちろん、音楽(歌う、演奏する、聴く、観る)や読書、ゴルフ、食事と遊ぶこともよく愛している。

武内直亮・ブレインマークスビジネスコンサルタント 三輪塗装は今年で創業60周年を迎えたそうですね。三輪社長は自身は2代目社長に就任して18年目になるそうですが、入社するまでにはどのような経緯があったのでしょうか。

10年後をリードする 未来企業 112

「成長の原動力は人材にある」という考えを軸に次世代の人材を育成し「百年企業」を目指す!!

岐阜県関市の塗装専門店として戸建て住宅から工場、公共施設まで幅広い施工実績を有する三輪塗装。2代目の三輪雄彦社長は「百年企業」を目指し、「成長の原動力は人材にある」という考え方を軸に品質・技術の向上に取り組みつづけているという。そんな三輪社長の夢と思い、三輪ブレインマークスの武内直亮氏がアプローチした。

三輪雄彦・三輪塗装代表取締役
当社は父が創業した会社で、私は子どもの頃から父に連れられてよく現場を訪ねていました。そういうこともあって、物心がついた頃から「将来は父と同じ塗装屋になる」と思っていたので、この仕事に就くこと、そして三輪塗装に入社することはごく自然な流れでした。

とはいえ、外の世界を知るところは大切ですから、高校卒業後はまず名古屋市の老舗塗料会社で住み込みで働かせてもらいました。とくに地下鉄などのハードな現場は楽しんできて、そういうときは食事をするのを忘れてしまうほど、仕事に没頭しました。

武内 ブレインマークスとして働くことを楽しんでいたので、三輪塗装に入社し、38歳のときに代わりをいたしました。武内 三輪塗装に入社して社長



エネエギンショウの社員の間々

に就任するまでの間はどのような業務に携わっていたのですか。三輪 とにかく数多くの現場を経験しました。最初の10年は職人としていろいろな施工に携わりました。自分の職人として腕が上がっていくのがおもしろくて仕方なかったですね。その後の10年ほどは施工管理職として、見積りや打ち合わせに明け暮れる毎日でした。

武内 その後の事業承継はスムーズにすすみましたか。三輪 基本的にはスムーズにすすんだのですが、いくつかハードルはありました。そのひとつに社内体制の変革がありました。当社がもともと「社長」がトップにいて、そのほかは「職人」というシンプルな組織体制だったのですが、私が経営を意

図しています。私自身、このあたりのパラメータに注意を払いながら経営に取り組んでいます。武内 現在ほどのような目標を掲げていますか。

三輪 今年で60周年を迎えることができましたので、この勢いを大切にしながら百年企業を目指したいと思っています。実をいうと、私は家業を継いだときから心のどこかに「自分で会社を興したわけではない」というコンプレックスを持っていました。しかし、経営者として経験を積むなかで「ならば会社をさらにいいものにして、つぎの世代につなげたい」と思うようになっていきました。もちろん、そのためには地域で信頼され、社員を守りつづける必要があります。高いモラルを持って、誠実に仕事に取り組む文化を育てていかなければなりません。だから、まずはお社ならではの理念やビジョンを再構築し、社内をしっかりと浸透させていくことに力を注いでいきたいと思っています。

武内 その思いがつぎの世代につなげていけば、百年企業への道も拓けるのではないのでしょうか。当社としても全力でサポートさせていただきます。と思います。

10年後のためのアドバイス!

三輪塗装の強みは、高いリピート率を誇るなど「顧客からの圧倒的な信頼感」にあると思います。そして、今回のインタビューを通して、その強みの原動力になっているのが人材育成だということがわかりました。社内でも実施してきた勉強会はスタートして11年で120回以上に達しているそうで、まさに継続は力なりということを実感させられます。塗装という職人一人ひとりの技術や人間力がモノをいう分野だからこそ、まさにこういった人材育成が重要だし、これが企業力に直結しているのだと思います。今後の課題はこの方針を加速しながら、三輪社長の思いをいかに浸透させていくかということになるでしょう。私たちとしても三輪社長の思いを汲み取りながら、同社の成長を後押しし、ともに百年企業を目指していければと考えています。



長年わたって実施している勉強会

武内直亮

たけうち・なおあき
株式会社ブレインマークス ビジネスコンサルタント

大手OVS(コンピュニエンスストア)で、財務改善、経営改善、経営支援を担い、企業の「本質的な課題解決」に尽力し、多くの経営者と実績を積み重ねた。人材育成を中心とした人事評価制度の構築や理念を中心とした自主性を生み出す組織づくりを得意としている。幅広い経験と実績に裏打ちされたコンサルティングスタイルはクライアントから高い信頼を獲得している。

質とブランド」による事業拡大です。転機期になったのは得意先からいとのときでした。全国のお客様とつながりをもたせ、全国的なネットワークを築いて、「もっと成長したい」と思うようになり、事業拡大を急務するようになったのです。そして、企業訪問やセミナーなどで得た知識を社内にも取り入れていくことで、事業拡大を開始したのですが、私がいくら必死になっても肝心の社員が足りてきてくれませんでした。そのときに自分が足りなかったり、足りないことに気づき、方針転換を決定。まずは社員の人間力を高めることが肝心だと感じ、モラルやマナーをテーマにした勉強会に切り替えることにしたのです。同時に、働きやすい職場にするために新社屋を建てたり、社員の言葉に耳を傾けたりするなどコミュニケーション

ショウの活性化にも努めていきました。その結果、現場で発生するクレームがみるみるうちに減少し、自然と売り上げも伸びていきました。

武内 「成長の原動力は人材にある」という考えを軸に、三輪塗装は成長するために大学

