

やらされ感と人手不足の暗黒会社が イキイキ会社に変容した秘訣 ～動かすのではなく、動きたくなる組織のあり方～



働きがい改革と粉体塗装のパイオニア
筒井工業株式会社

代表取締役
前島靖浩

人材面の課題

人手不足
(採用・離職)

やらされ感
不平不満

方針が浸透しない
ベクトルが合わない

しくみが頓挫
(対立・お通夜会議)

本日のお話し

7年前

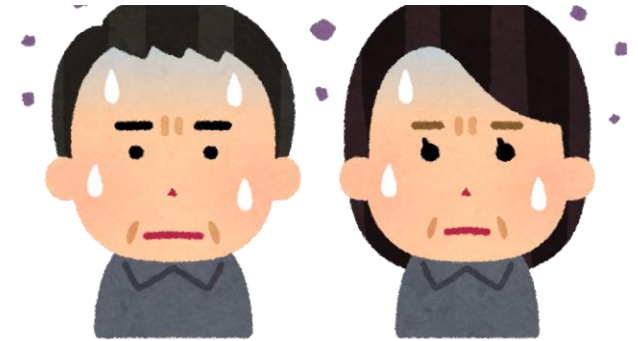
人手不足/会社存亡の危機



若者を採用し、

イキイキと躍動する会社に

👉【解決の秘訣は○○○】



👉【原因】





働きがい改革と粉体塗装のパイオニア

筒井工業株式会社

- ・ 愛知県半田市
- ・ 1963年創業（61周年）
- ・ 社員55名

筒井工業株式会社

代表取締役 前島靖浩



平成8年 入社  技術部 (創業家と血縁なし)

平成29年 代表就任 採用・定着～働きがい改革

令和3年 製造業がコンサルティング事業立ち上げ



働きがい改革とわくわくSDGsと
粉体塗装のパイオニア

筒井工業株式会社

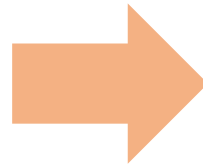
日本で初めて実用化（1967年）
環境にやさしい『粉体塗装』



塗料は
『粉』



200℃



『粉』を吹き付け
静電気で付着

完成！



**標識支柱
全国の3割塗装**

7年前

人手不足/会社存亡の危機



改革前の状況

新卒採用実績			
	2015	2016	2017
高卒	1	0	0
大卒	0	0	0
合計	1	0	0

新卒3年以内離職率

改革前
67%

- ・ 新卒採用できない
- ・ ほとんど辞めちゃう

中途採用
20人採用し19人が離職

- ・ 人手不足
- ・ 残業偏り
- ・ 有給取れない
- ・ 協力し合わない



現場疲弊

改革を経て

若者を採用👉定着

イキイキと
躍動する会社に



筒井工業(株)の人財確保

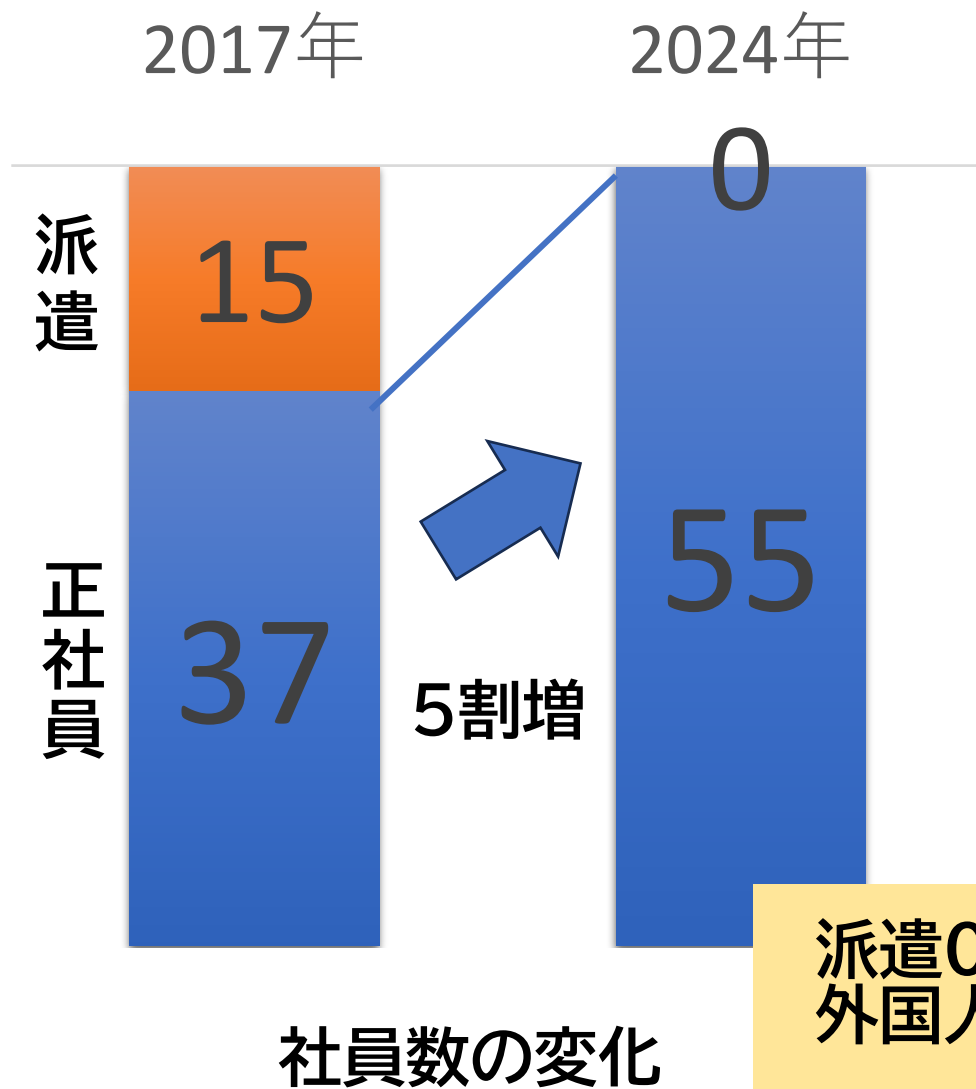
新卒採用実績

➡改革スタート

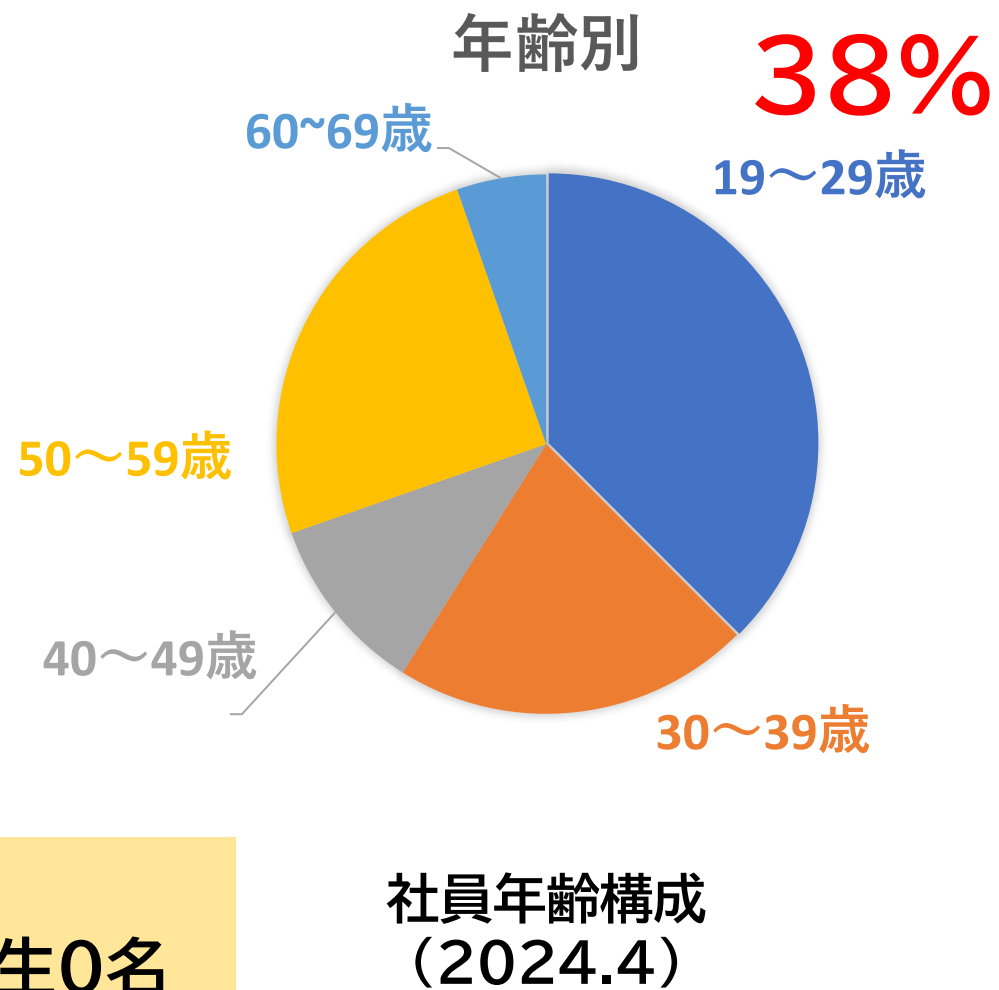
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
高卒	1	0	0	6	3	3	1	2	2	1
大卒	0	0	0	1	0	0	5	1	1	0
合計	1	0	0	7	3	3	6	3	3	1

離職率

	改革前	2024
新卒3年以内	67%	7%
中途採用	95%	0%



派遣0名
外国人実習生0名



いきいき成果

30プロジェクト 自走中！

採用・人材開発・広報（インスタ）・DX・5S

昇給獲得・ミッション/ビジョン実現 など

生産性

2割向上

残業

3割削減

有給取得日

倍増

風土改革を経て 社員の様子

- 笑い声、感謝が飛び交う製造現場
- ミスがあっても責任を奪い合う
- 互いに認め合い高めあい助け合う仲間



風土改革を経て 社員の声

- やりがいがある、楽しい。
- いい仲間に恵まれて幸せ。
- 友人に羨ましがられる。
- ビジョン実現の為に成長したい。



Good Actionアワード2024 Cheer up賞

受賞しました！



画像提供:リクルート



イキイキと働ける職場の共創事例に
光をあてる表彰制度

主催：リクナビネクスト

日経ビジネス掲載

2024.7.22号



The background image shows a television studio set. A male host in a black polo shirt stands behind a desk on the left, facing an audience of several people seated at long wooden tables. On the right, a camera operator in a light blue shirt is filming the scene with a professional video camera. A whiteboard with Japanese text is visible in the background.

NHK

東海ドまんなか！

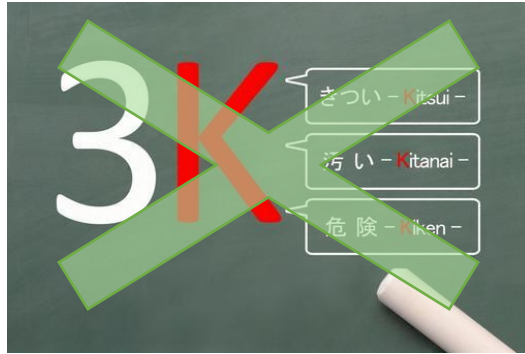
藤井彩子アナウンサー

2024.11.15(金)

アーカイブ配信



7年前
なぜ人手不足に？
やらされ感に？



~~成熟産業？~~

【真の原因は？】



かつては…

昭和なトップダウンでやってこれた



今は流れが速すぎる！

- 👉 トップダウンでは追いつけない
- 👉 部下に、〇〇を求めはじめた



企業が人材に求めること

自主性
主体性

一体感
エンゲージメント

自分事
成長意欲

企業が人材にもとめること

企業はもう持っている

自主性
主体性

エンゲージメント

自分事
競争欲

それを阻害するものは何か

上からの一方的な物言い

一方的な物言い



部下

上司

これ、どうしたらいいですか？ ⇒ 『は？前、教えたよね？』

『少しは自分で考えろよ』

部下が失敗した ⇒ 『なんでそんなことしたんだ！』

不平不満を言われて ⇒ 『俺が若いころはさあ…』

一方的な物言い

こ

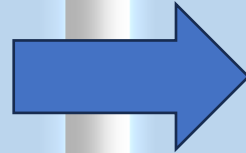
根底に部下への不信感

“どうせ”

言ってもやれっこない

大した意見は持っていない

自分がやったほうが早い



バッドサイクルへ

上司

『は？前、教えたよね？』

『……』

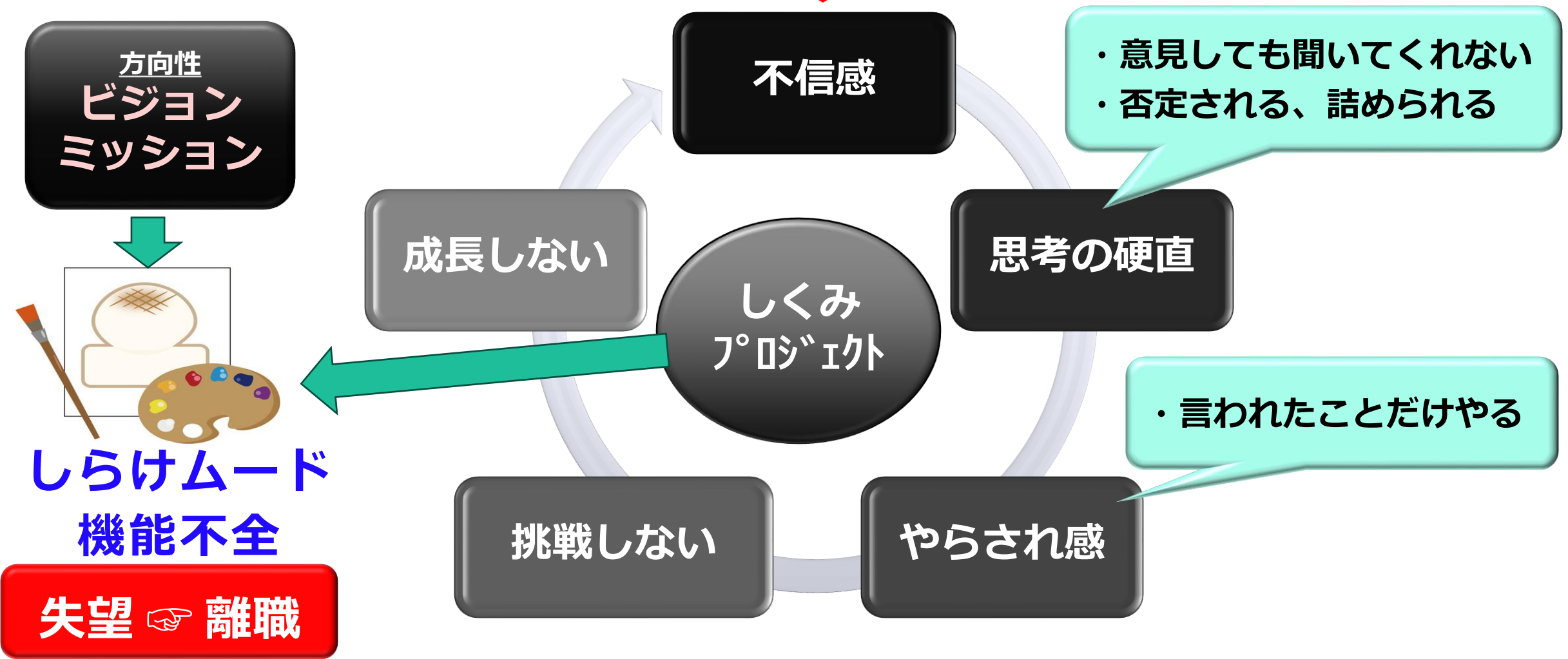
『俺が若いころはさあ……』

』

！』

不信感を起点にした バッドサイクル

一方的な
物言い





どのようにして 改革したのか？



一方的な物言い



部下

上司

これ、本当の願い

- ・ わかってほしい
- ・ 挑戦してほしい
- ・ 成長してほしい
- ・ 自分を助けてほしい



『

』

『

』

願いを叶えるには
一方的になる必要ない
人が自ずと生きる
コミュニケーション技術

代表自ら コミュニケーション技術を習得し展開

LABプロフィール®

相手に響く伝え方で、心を動かす

&

コーチング

人の可能性は凄い

人を信じられる

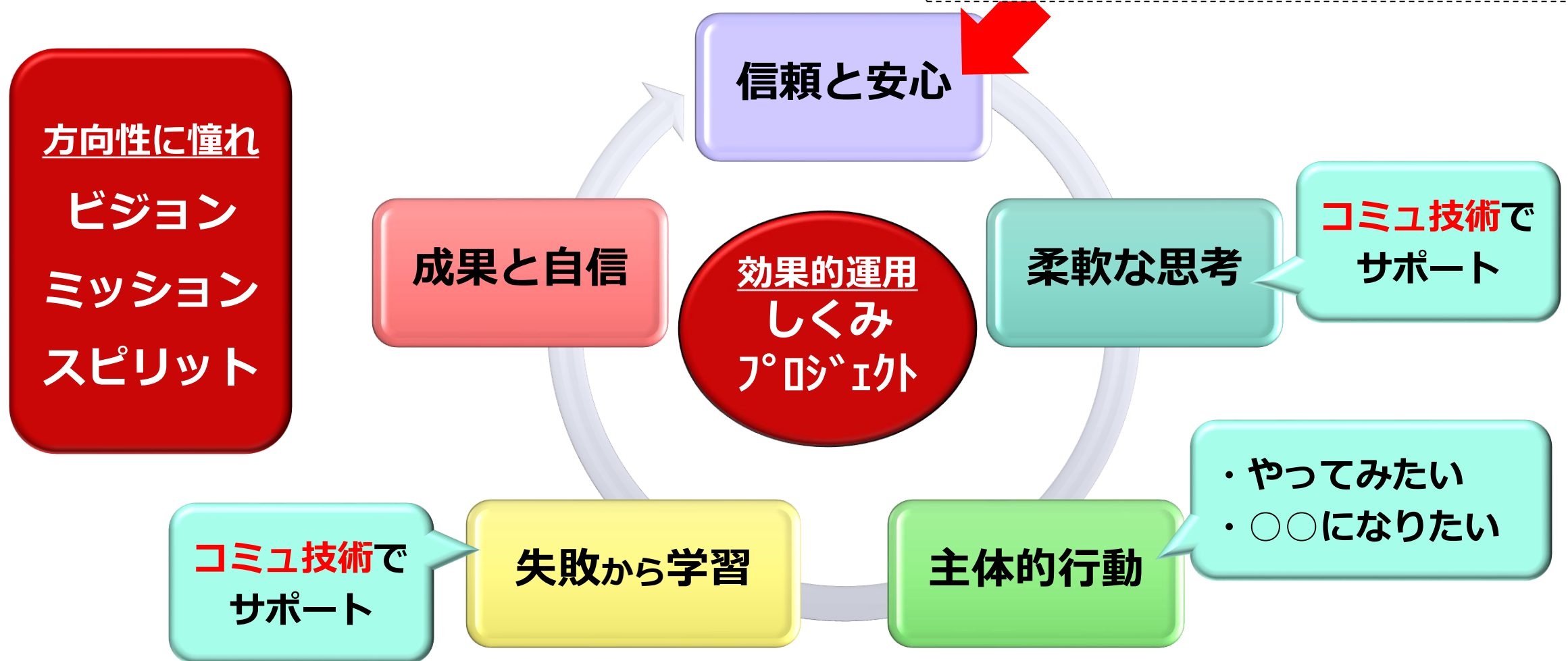
効果的な問いで可能性を広げ、自主性を促す

人が生きる技術

を土台にした

好循環サイクル

- ・話を聴き、受け止め、認める
 - ・任せ、見守る
- ★コミュ技術



7年間の学び

- ・ 入りたい
 - ・ 頑張りたい
- 【人財活性化👉確保】

育てる
活かす

相手には、
意欲と可能性がある
【信頼と安心の環境】



人は自ずと...

育つ
生きる

やらされ感



取組み
の土台



無料の工場見学・相談会 開催中！

しくみの裏側も公開！

見学申込



自主性を育む、



ツツイ式
企業風土
トランスフォーメーション

製造業による働きがい改革



ご清聴
ありがとうございました!