

## サステイナブルな社会の実現に向けた塗料・塗装業界の繋がり提案 ～コーティング・コンソーシアム（略称：CoCo）～

児島 與志夫\*

2050年カーボンニュートラルの実現、また、2030年度に温室効果ガスを2013年度から46%削減して行うこととするサステイナブルな社会の実現に向けて、各産業界では検討と具体的な取り組みが始まっています。

国際的な環境改善が進められている現況の中、業界間における取引関係は強固なものとなっていますが、塗料製造から塗装プロセスにおいては、それぞれのベストプラクティスが高度化されているとはいえ、塗料・塗装業界全体を見渡すと不連続な形態になっています。

このような情勢の中、サステイナブルな社会の実現に向けて塗料・塗装業界が何をして行くのかという命題に対し、「つくる」と「ぬる」が一体となった活動が求められていると考え、既存の組織を活かしながら団体の枠を超えた活動として「サステイナブルな社

会に向けた塗料・塗装業界の先進的な取り組み」を理念としてコンソーシアム構想が形作られ、まずは（一社）日本塗料工業会（JPMA）、日本塗装機械工業会（CEMA）、（一社）国際工業塗装高度化推進会議（IPCO）が協力してコーティング・コンソーシアム（CoCo）というプロジェクトを発足させるに至りました。

このコンソーシアム活動の目的として次の三点を掲げました。

- ①塗料・塗装による価値を発信するため、業界の繋がりを図る。
  - ②業界外には認知の向上を、業界内には自信と誇りを醸成する。
  - ③行政を含む窓口となるべく、先進事業に取り組む。
- そして、事業への取り組みとしては以下の四点を挙げております。

- ①塗料・塗装が、社会に貢献している姿を発信する。
- ②橋梁など社会資本を支えている防食塗料・塗装が、CO<sub>2</sub>削減に貢献していることを実績として示す。
- ③「つくる～ぬる」のLCA算出モデルを作成する。
- ④塗料・塗装業界としてベクトルを合わせ、カーボンニュートラルへの業界宣言を発せられるように取り組む。

ここでLCAに着目していますが、LCA（Life Cycle Assessment：ライフサイクルアセスメント）とは、ある製品・サービスのライフサイクル全体（資源採取－原料生産－製品生産－流通－消費－廃棄－リサイクル）またはその特定段階における環境負荷を定量的に評価する手法であります。



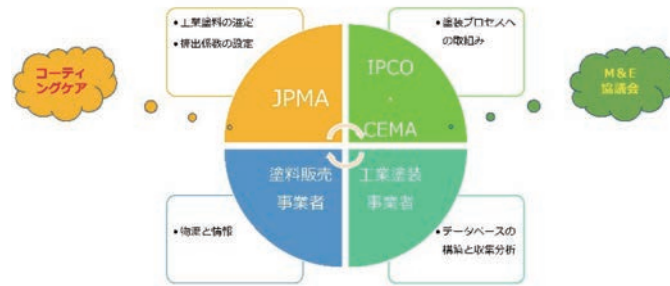
2022年7月キックオフ会議、於；東京塗料会館



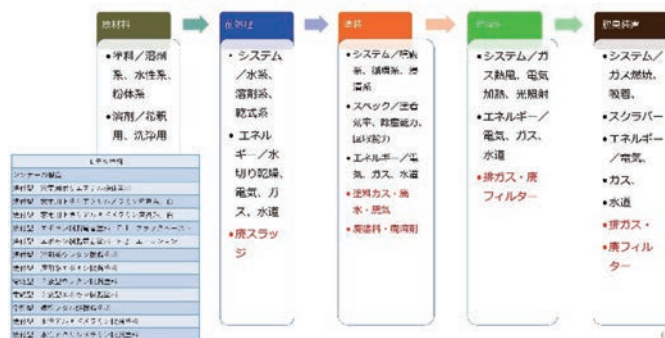
2023年2月SURTECH2023、於；東京ビックサイト

\*一般社団法人 日本塗料工業会 常務理事

### LCAへの協力体制



### 塗装プロセスにおけるパターン



サステナブルな社会の実現に向けて取り組まねばならない環境負荷低減(=「脱炭素」)は、マテリアル(原材料)、エネルギー(電気、ガス、等)のいずれにおいても塗料・塗装業界が直面する大変重要な課題です。

そのためには、現在の塗料製造から塗装プロセスにおける環境への負荷の大きさを把握することが重要であることから、様々な塗装系のある工業用塗装領域におけるLCA分析から取り組むこととしました。

しかしながらこの事業の実行においては、まさに塗料・塗装業界全体の繋がりが求められてくるものです。

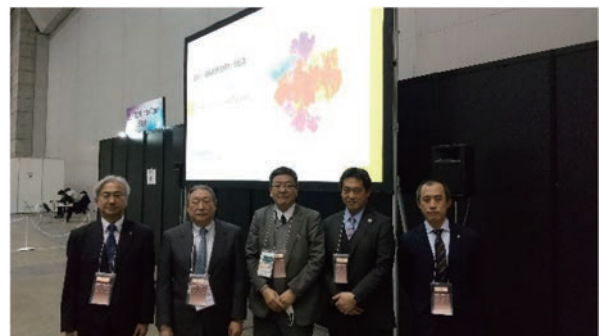
(一社)日本塗料工業会では過去よりレスポンスフルケア活動の塗料業界版である、コーティングケア活動に取り組んでおり、その中でCO<sub>2</sub>の排出量やVOCの放出量など環境に対する負荷物質の把握に努めてきました。また代表的塗料のLCAについても算出するなど、独自の取り組みを進めてきた経緯があります。

これらの基礎情報を基に塗料製造業者の(一社)日本塗料工業会が、製造・提供している塗料のLCAについて算出し、それを塗装プロセスを担う設備面からの情報を提供及び解析もできる(一社)国際工業塗装高度化推進会議、日本塗装機械工業会との協同作業を通してLCAの算出に繋げていくことができます。

更に、より具体的には、塗装事業者様の塗装ライン毎のLCAの算出が必要となります。

そのために塗料販売事業者様にもご協力をお願いしつつ、各塗装事業者様がお使いの塗料種及び塗装・乾燥設備からのLCAを個別に見て行く必要があります。

これらの一連のサイクルを回すことで、「つくる」から「ぬる」というプロセスで発生するLCAのより正確な把握が可能になると考えております。ここまで



2023年2月 SURTECH2023、於；東京ビックサイト

がステップIの事業内容として、このLCA解析より判明した課題や問題点に対し、どのようにして減少させて行くのか等の検討をステップIIで取り組む予定としております。

もともと塗料・塗装により得られる塗膜はサステナブルな素材でありますし、その社会貢献についても既存の事実ですが、残念ながら現状の認知度は低いと言わざるを得ません。このコーティング・コンソーシアム活動を通して、まずは塗料・塗装の社会貢献についてしっかりとアピールして行きたいと考えております。更に、「つくる」から「ぬる」にかけての一貫通貫のプロセスにおけるLCA解析からは、カーボンニュートラルに向けた課題のポイント整理やその大きさについて把握することで、サステナブル社会の実現に向けた塗料・塗装業界の取り組みをより具体化できるものと考えております。

## 部下にイラ立ちを感じるマネジメントへ

前島 靖浩\*

## 1. はじめに

俺はこんなに頑張っているのに…何のためにマネジメントしているのだろうか…

人手不足、原材料高騰、SDGs、カーボンニュートラル、デジタル化、働き方改革…次から次に押し寄せる荒波に、日々の航海は厳しさを増しています。そんな折に、マネジメント（経営者、管理職者）からは下記のようなイラ立ちを感じると言われます。

部下が、

- ・ できない理由、言い訳、責任転嫁を口にする
- ・ 指示待ちで、自分で考えようとしめない
- ・ 会議で意見やアイデアが出ない
- ・ 良かれと思ってしくみを導入したのに、部下にやらされ感、不平不満、反発がある。
- ・ 重要な報告を隠す
- ・ 期待の若手や、できる部下が会社を辞めてしまう
- ・ ○○ナビに大金を払っているのに採用できない。
- ・ 採用難、離職も多いため、慢性的な人手不足

そんな状況なので、自分が前線に出て、成果を挙げなければならずマネジメントとしてやるべき仕事ができない…。

自分が頑張れば頑張るほど、どんどん部下との距離が離れていく。笛吹けど踊らず…。

実は6年前、筒井工業（以下当社）は上記のほとんどを満たしていました。当社ではそうした状況から脱出するために、6年間様々な改革に挑戦し、

- ★生産性2割向上
- ★残業時間3割削減
- ★有給取得率2割向上
- ★新卒採用5年で22人
- ★新卒3年以内離職率15%

を達成することができました。そして改革を経て、当社は『働きがい改革のパイオニア』と名乗るほどに生まれ変わることができました。社員はイキイキと働き、自主的な活動が進み、私はとても幸せな経営者として感謝の日々を送っております。そして今では愛知県の働き方改革フォーラムや若者定着支援シンポジウムなどで登壇させていただくようになりました。改革前には想像もつかなかったことが起きています。（講演の様子をYoutube動画にてご覧いただけます。）

\* 筒井工業株式会社 代表取締役社長



2022年愛知県  
働き方改革支援事業  
フォーラム講演動画

## 2. 社内改革を通じて学びました

かつては、優秀なマネジメントが先頭に立って、トップダウンで引っ張っていくリーダーシップにより大きな成果を収めるスタイルが機能してきました。しかしながら、昨今の変化はあまりにも急峻でこれまでにない速さであると感じます。トップマネジメントの頑張りだけでは追いつかなくなってきていることを実感している方は多いのではないのでしょうか？そうした情勢に対応していくには、現場で仕事をしている部下の【自主性、自分事、一体感】といったものが不可欠になっていきます。

しかしながら、

- ・ ビジョンや方針を落とし込もうとしたその時に
- ・ 新たなしくみや制度を導入しようとしたその時に『また上が面倒なことを言い出した…』
- 『発言すると面倒だから会議は黙っていよう…』
- 『言われたことだけ適当にやっておこう…』

こうした部下のやらされ感やひとごとのような雰囲気、折角のしくみやビジョンの浸透を阻み、その機能を著しく損ねていきます。

弊社ではこの6年間、様々なしくみを導入してきました。そしてしくみ導入後は、各チームが自主的にブラッシュアップ（改善）していつてくれています。そこには何も強制したり、押し付けたりする必要はありません。自分たちで考え、行動し、修正しながら進んでいつてくれるのです。しくみ自体は特殊なものではなく、他社でもやっておられるようなものです。でもなぜか、他社ではうまくいつていないと聞きます。なぜ、当社ではそのようにうまく機能していくのか？

私たちの社内改革で学んだその秘訣とは…

それは、

【しくみが機能するために『会社の風土』を変容させる必要がある】ということでした。

会社の風土とは、創業以来、長年の間に培われてきた雰囲気、文化、思想、想い、風習のようなものであり、目には見えませんが、会社を運営していく上で企業の根幹をなす重要なものとなります。これまで培われてきた風土は、会社を継続する上で不可欠であったのは間違いないのですが、現在の変化に対応しようとしたときに、それが足枷になることがあります。

例えば、マネジメントが新しいしくみを導入しようとする際にありがちな部下の雰囲気として、

★やらされ感、ひとごと、取り組みに積極性が無い

★面倒くさい、言われたことだけやっておこう

★自分にメリットないから気が乗らない

★こんなことやってもムダだよ、だってさ…

こんな雰囲気ではどんなに優れたたくみを導入してもうまくいきません。

反対に、新しいしくみ導入に際し部下が、

★自分にはどんな貢献が出来るかを考える

★成長のためにも挑戦したい（自己実現の機会）

★メンバーみんなで協力して成功させたい

こんな雰囲気、文化風土があったらどうか？こうした雰囲気があれば、どんなしくみもうまく機能するのではないのでしょうか？

### 3. 風土改革のポイント

弊社では5年間の試行錯誤を経て、風土改革に欠かせないポイントがあることに気がきました。

それは、『トップマネジメントと従業員の信頼関係を取り戻すこと』でした。

しくみや制度は本当に大切です。絶対に導入するべきです。でもそれはある種、無機質で冷たいものになる可能性があります。私たちは生身の人間です。だからこそ、しくみには“ぬくもり”が必要です。しくみをうまく機能させるには、人と人との『信頼関係』という、人が根源的に欲している“血の通ったぬくもり”が必要だと考えています。

ここまでお伝えするとトップマネジメントから反論をいただきます。信頼関係？ぬくもり？？そんなゆるいことしたら…

『部下を甘やかしてしまうだけだ』

『話にいちいち耳を傾けていたら、収集つかない』

『部下を信頼しても、大した仕事はできない』

お気持ちは痛いほどわかります。私もかつてそう思っていましたしね（苦笑）。しかしこれらは、マネジメントが部下の可能性を信じていない状態ではありませんか？部下はそうしたマネジメントのスタンスを敏感に感じ取っています。

一方、そんなマネジメントの下で働く社員からはこんな声を聴きます。

『どうせ上に言ったって、話を聴いてくれない。』

『上に言ったところで、何も変わらない。』

『頑張っても上は認めてくれない。やるだけムダ』

これらは、部下がマネジメントを信じていない状態ですね。上記は、うまくいっていない会社でよく見かける典型的な【相互不信】の状態です。信頼関係が崩

れ、お互いに不信感に苛まれている雰囲気（風土）になっているわけです。そうした会社では、上司から部下に対して、下記のような一方的な物言いがよく聞かれます。

★それはムダだ！なんでそんな事やってるんだ！意味ないからスグやめろ！

★前に教えただろう、何度も言わせるな！

★少しは自分で考えろ！やる気あんのか？

★そんなことだからお前はダメなんだ。どうして俺のようにできないんだ？

★俺が若いころはなあ…（以下お説教）

ハラスメントがうるさく言われているこの時代に、こんな叱責はもうないでしょうか？少なくとも6年前の私は、これをやっておりましたが…（苦笑）

お気づきの通り、こうした叱責は相手を委縮させ、思考停止に追いやり、言い訳や逃げ口上を導いてしまいます。そして、そんなネガティブな発言を聞いたマネジメントは、より“いらだち”を募らせてしまい、さらに強い一方的な指示命令を積み重ねていきます。

でも、そんなやりとりになるのはマネジメント本人が一生懸命だからなのです。責任感をもって、目の前の仕事を「何とかしなきゃ」って、本気で向き合っている証拠なのです。わたしにはそんなマネジメントを責める資格はありません。私自身がそんなパワーマネジメントをしていましたし、そのお気持ちは痛いほどわかります。

ただこのやりとりは、言う方も、それを聞く社員の方も本当に苦しい、辛いのです。マネジメントも、部下を思考停止にしたいわけではないはずです。言い訳が聞きたいわけでもないですよ？マネジメントが部下に求めているのは、部下が自主的に、前向きに、クオリティの高い仕事をしてもらうことのはずです。

では、そうした本来の目的・目標を達成できるような方法ってあるのか？

安心してください、ちゃんとあります。

それは、【効果的なコミュニケーション】です。

いやいや、コミュニケーション（笑）？

「そんなことはちゃんとやってるよ！顔見れば話しかけるし、たまに飲み連れて行ったりしてるし…」とても素晴らしいことです。ぜひ続けていただきたいと思います。

しかしここでお伝えしたいのは、【効果的なコミュニケーション】です。効果的なコミュニケーションとは、図1のようなことができるスキルです。

そして実は、そのやり方を教えてくれるコミュニケーションセミナーは巷にごまんとあります。例えば「部下をやる気にする5つの方法！」「部下の自主性を高めるマネジメント力養成講座」などなど…

私もかつてそうした所で学びました。社員にも受講させたことがあります。そして気づきました。『学びを自分のものにできる人はほとんどいない』ということに。

コミュニケーションセミナーの受講生は、皆さん

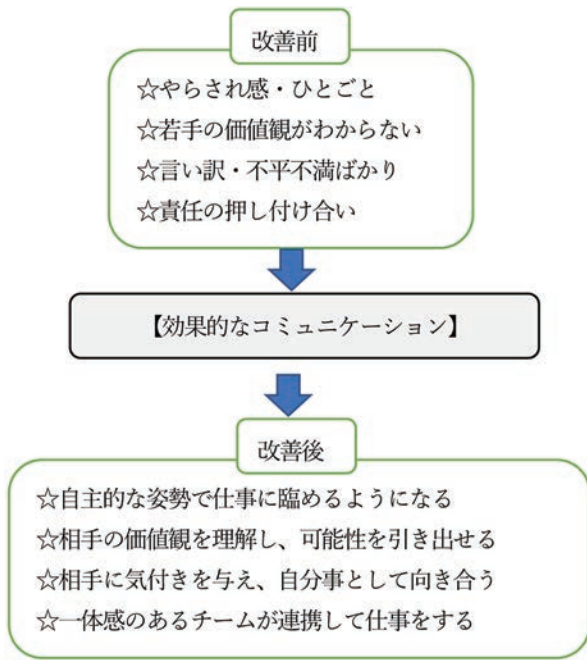


図1

おっしゃいます。『これはいいことを学んだ！早速明日から実践しよう！』

ところが、翌日会社に戻ると3つの壁に阻まれます。

【1つ目の壁】 たまった仕事やトラブルが山積み不在の間に溜まった仕事を挽回するのに実践どころじゃありません。そんなときに限って不安そうな表情の部下が近づいてきて、「ちょっとよろしいですか…」って、これはロクな報告ではないですよ。

【2つ目の壁】 実践してもうまくいかない学んだスキルを試そうとしたときに、はじめはごちないのは無理もありません。そしてコミュニケーションの相手は生身の人間ですから、教わったようにはうまくいきません。結果的に『このスキルは難しい…』とあきらめてしまいます。

【3つ目の壁】 組織の文化に阻まれる持ち帰ったスキルは有効だけど、周囲にはだれ一人それを実践している人はいません。理解者もいません。そんな孤独な挑戦の中で、これまでになかった異質なものを取り入れようとしても、自分だけがそれを継続していくのは至難の業です。

#### 4. 教わるだけのセミナーは、もう止めにしませんか？

そうした状況を打破するためどうしたらいいのか？

ヒントはスポーツ選手には欠かせない【コーチ】にありました。もしスポーツのコーチのように、セミナー修了後に受講者に寄り添ってサポートしてくれる、必要に応じて適切なアドバイスや励ましをしてくれて、もう一度基礎をレクチャーし、練習にもつきあってくれて…そんな存在がいてくれたらどうでしょう

か？

そうしてコーチの伴走のもとでスキルの実践を頑張っていると、あるときふっと部下が普段と違う前向きな行動をとってくれたりする。

『お、なんかいい感じになったぞ！』

これで一気にコツを掴めるようになります。そして実践することが面白くなってきます。ここに到達することができれば、あとはご自身で楽しみながら進めていただけるようになるでしょう。

お伝えしたいのは、

- ①部下の可能性を開き、自主的に考動させ、成長を促すことができる効果的なコミュニケーションのやり方は確かにある。
- ②効果的なコミュニケーションのセミナーを受講した後に、誰かが寄り添ってコツを掴めるようになるまで、丁寧にコーチとして指導する役割が必要である。

ということです。

社員の自主性や一体感、やる気・本気といったエネルギーの束を引き出したい。そこに到達するために、

『“あきらめ”のボトルネックを解消できる効果的なコミュニケーションスキルを伝え、できるようになるまでコーチ』

これが私たちの提供している T-CX サービスです。T は筒井式、CX は企業風土改革 (Corporate Culture Transformation) という意味です。T-CX の基本姿勢は、【自主性を育む、製造業による製造業のための働きがい改革】というコンセプトです。当社で培った“人財をエンパワーメントするノウハウ”をご提供し、定着するまでサポートします。

#### 5. 工場見学にお越しください

言うまでもなく、これから先も企業が取り組んでいかなければならないことは山積みです。そんな中で、マネジメントが部下に期待したいのは、

- ・若手の離職を防止しながら成長させてほしい
  - ・問題意識をもって改善に臨み、生産性を向上してもらいたい
  - ・残業を減らすために、多能工化を進めてほしい
  - ・トラブルに対し知恵を出し合いながら適切に対処してほしい
  - ・新しい挑戦にありがちな困難を、自分たちで乗り越えてほしい
  - ・SDGs、カーボンニュートラル、デジタル化、働き方改革などに“自分事”として取り組んで欲しい。
- 結構なボリューム感ですよ。これだけのことをやるうと思うと、トップマネジメントの頑張りだけではなんともなりません。

これほどの挑戦をしていくには、社員の【自主性】【自分事】【一体感】の膨大なエネルギーの束が必要になります。私たち T-CX は、そうしたエネルギーを創

造するお手伝いができます。

それが実現できると、

- ・社員にやりがいの火が灯り、燃え広がる
  - ・成長したい、貢献したい、互いに助け合いたいという社員が増える
  - ・お客様の信頼を集める事業展開が可能になる
  - ・社内の雰囲気よくなり、連携が増える
  - ・社員にとって、働き続けたい場になる（つまり、離職を防止できる）
  - ・求職者にとって、働きたいと思われる会社になる（つまり、採用を促進できる）
- そしてその先には、
- ・マネジメントが本来やるべき仕事に専念できる
  - ・他社から羨まれるような素敵な会社になる
  - ・人財面で差別化された会社になる
  - ・マネジメントとして、心から幸せだと思えるチーム（会社）づくりができる

ご興味をお持ちいただいた方に【無料の工場見学&スキル体験セミナー】をご用意しております。

「変容した世界をイメージしたい」方にとっては、工場見学で当社自慢のイキイキと仕事をする社員をご覧いただけます。中小工場塗装業の可能性を見て、聴いて、体験していただけたらと思います。

また、無料体験セミナーでは、下記を学んでいただくことができます。

- ・当社の採用、定着、エンパワーメントのしくみ
- ・自主性や可能性を引き出すための原理原則
- ・相手の可能性を開く基礎コミュニケーション術

いずれも、“ここまでやってくれて無料なの？”と大変好評をいただいております。皆様のお申込みを心よりお待ちしております。

最後までお読みいただきまして、ありがとうございました。

**無料**  
**工場見学&体験セミナー**

**申し込みはこちら**



**相手の心を動かす魔法のスキル**  
**『LAB プロファイル®とは?』**

**YouTube 動画はこちら**



**『なぜ？製造業はやりがいや一体感を得るのが難しい？その原因と対策』**

**2022.11 メッセ名古屋**  
**前島による入魂のプレゼン**

**Youtube 動画**



On demand powder coatings  
**conall**<sup>®</sup>  
 コナール

環境にやさしい、小ロット短納期、オンデマンドオーダー粉体塗料・コナール

- 1 ケース 5kg からの指定色を製造<sup>※</sup>
- ご希望の色を忠実に再現
- 鮮鋭性・平滑性にすぐれ、美しい仕上がり
- 短納期

用途に応じた、豊富なラインナップ

標準タイプ	スーパーコナール	FL フッ素	屋外用最高級グレード。最高ランクの耐候性を有するフッ素樹脂粉体塗料です。
	ハイパーコナール	FH フッ素ポリエステル	屋外用高級グレード。フッ素樹脂を使いコストパフォーマンスに優れた中間グレード。
	コナール	PK 高耐候ポリエステル	1 ランク上の屋外用。耐候性と付着性のバランスが取れた使いやすい粉体塗料です。
		PU ポリエステル	一般屋外用。平滑性に優れ艶有から 3 分艶有まで調整可能です。
		PH ポリエステル	一般屋外用低温型、160°C×20分での焼付が可能です。焼付時にヤニが出ません。
		HT エポキシポリエステル	一般屋内用。強靱で鮮鋭性に優れた塗膜です。
		HL エポキシポリエステル	一般屋内用低温型、150°C×20分での焼付が可能です。
意匠性タイプ	コナール	ウェーブ	意匠性凹凸模様。溶剤系では表現できない立体的な模様で、重厚感と高級感を演出します。
		メタリック	ボンディングタイプ。溶剤系とは違うメタリックで重厚感と高級感を演出し、塗装も容易です。
		スリックスエード	新たな色彩表現となめらかな感触で商品に新しい可能性を開きます。
	コナールトーン	ハンマートーン	ハンマートーン模様。溶剤系でも長く親しまれてきたハンマートーンです。模様再現性は溶剤に比較して容易です。
		リンクルトーン	リンクル模様。縮み、チリメン、リンクルなど溶剤系でも様々な名称で親しまれてきました。粉体の模様は溶剤と比較して緻密で均一になります。
		スネークトーン	スネーク模様。リンクルトーンに似ていますが、まさに蛇革です。色を工夫することで斬新なイメージを与えることができます。
		アンティークトーン	アンティーク模様。粉体塗料独特の模様です。アンティーク、バンビー、フラッシュトーン、ハンマートンなど様々な呼称で呼ばれています。
		キャンディトーン	カラークリヤー。発色・塗装作業性だけでなく塗膜性能にもこだわり、今までのカラークリヤーを凌駕します。
	テラトーン	テラコッタ調模様。南欧素焼風の模様も粉体塗料であれば 1 コートで再現できます。	
	チョコナ	各種	ペットボトル入粉体塗料。即日出荷の 100 色カラーバリエーション。粉体塗料をより多くの人に、より多くのものに。1 本 330gx2 本入りでオンラインショップにて販売中。

※ コナールトーンなど一部の塗料を除きます。詳しくはお問い合わせください。

- 樹脂により艶の調整範囲が異なります。詳しくはお問い合わせください。
- 模様系塗料は、塗装設備・機器の種類、膜厚、焼付条件などで模様の状態が変化することがあります。
- メタリックは、塗装機器の種類、膜厚等により輝度やメタリック感が変わる場合があります。
- キャンディトーンは下地が透ける塗料ですので、下地の状態や膜厚により表情が変わります。



塗料・塗装資材の総合商社  
 小ロット溶剤調色  
 小ロット粉体製造  
 塗装機器・設備のコーディネーター

化学で人と自然の共生する明日へ



株式会社 三王 粉体事業所  
 埼玉県草加市弁天 4-17-18  
 TEL: 048-931-2001  
 FAX: 048-931-2141  
 www.san-oh-web.co.jp  
 info@san-oh-web.co.jp

快適と信頼が  
私たちの商品です。

表面処理の総合商社…



株式会社 **板通**

<http://www.itatsu.co.jp>

本社 〒326-0802 栃木県足利市旭町 553 TEL 0284(41)8181 FAX 0284(41)1250

本部 〒373-0015 群馬県太田市東新町 330 TEL 0276(25)8131 FAX 0276(25)8179

両毛支店/埼玉支店/高崎支店/小山支店/宇都宮支店/水戸支店/東北営業所  
フィリピン/タイ/インドネシア/中国

## 横浜化成株式会社

本 社 ☎108-8388 東京都港区高輪2丁目21番43号 ☎03(5421)8266(大代)  
大 阪 支 店 ☎530-0047 大阪市北区西天満5丁目1番9号 ☎06(6364)4981 (代)  
千 葉 支 店 ☎263-0001 千葉市稲毛区長沼原町804番地 ☎043(259)2311 (代)  
静 岡 営 業 所 ☎422-8067 静岡駿河区南町13番3号(TKビル) ☎054(282)5366 (代)



地球に優しい環境型塗装技術はこれからの優先課題です！！

地球環境に優しい次世代の塗装法 Powder Coating (粉体塗装)

「長さ 17.5m」「重量2.0t」最先端の生産環境におまかせください。

妥協を許さない信念で、高品質を保ち保ち続けます。

株式会社 明希

代表取締役会長 新井 かおる (薫) 代表取締役社長 新井 裕喜

〒675-1202 兵庫県加古川市八幡町野村字蟹草 616-44

TEL 079-438-2737 (代) FAX 079-438-2771 (代)

HP:<http://www.e-orca.net/~meiki/> Email:meiki\_qa@e-orca.net



 城南コーテック株式会社

樹脂からマグネシウムまでをラインシステム化した多量生産方式を採用

新素材をコーティングする

粉体塗装

電着塗装

溶剤塗装

本 社 〒142-0063 東京都品川区荏原 6-17-16 ☎03(3787)0711(代)  
上里工場 〒369-0315 埼玉県児玉郡上里町大字大御堂字長久保1450の37 ☎0495(34)0801(代)  
児玉工場 〒367-0206 埼玉県本庄市児玉町共栄 800-9 ☎0495(72)6191(代)

ISO 9001・14001 登録企業

アックでは、塗料・塗装方法・設備・機器の提供はもちろん、塗料専門商社としての経験と知識を活かして、皆様が抱える問題に対し、環境時代に最適な「アイデア」を提案します。

環境時代が求める  
エコロジカル・  
ペインテイニングへ

お客様に「信頼と満足」を  
 株式会社アック  
[www.a-c-c.co.jp](http://www.a-c-c.co.jp)

本社/名古屋市港区十一屋2-12 〒455-0831 TEL(052)381-5599  
名古屋・小牧・三河・豊川・弥富・浜松・いわき・山口・東京

塗装会社が、  
風土改革コンサル  
はじめましたw！

自主的考動を育む製造業による働きがい改革

『T-CX』

ツツイ式 企業風土  
トランスフォーメーション

自主的に考動できない…

連携できない…

やらされ感…、他人事…

離職が多い…、採用できない…



SDGs、DX、働き方改革をスムーズに運用する為には…

【自主的考動を育むアプローチ】が有効です。

聴く

問う

伝える

待つ

【お客様の声】

- ・社員だけに変化を強いていたことに気づいた。
- ・コーチがいることで実践できるようになった。
- ・ストレス無く、充実した経営ができるようになりました。
- ・家族との関係性も劇的に改善出来ました。

詳しくはT-CXチラシへ！



働きがい改革とわくわくSDGsと粉体塗装のバイオニア  
筒井工業株式会社

## 素材の付加価値を向上する

地球にやさしい粉体塗料

V-PET  
Series

高意匠性シリーズ 特殊模様粉体塗料

エポキシ/ポリエステル系

V-PET 特殊模様 サテン

落ち着いた高級感あるサテン調仕上げ

エポキシ/ポリエステル系

V-PET 特殊模様 リンクル

立体的な3分つやからグロスの凸凹模様仕上げ

パウダーフロンシリーズ ふっ素粉体塗料

ふっ素樹脂系

パウダーフロンCW

3分つや〜フルグロスまで光沢調整が可能

ふっ素樹脂系

パウダーフロンSELA

ふっ素樹脂とポリエステル樹脂の二層分離形

…彩りに優しさをそえて…  
未来へつなぐ

大日本塗料株式会社

DNT  
DAI NIPPON TORYO

お問い合わせは  
●大阪 ☎06-6266-3134 ●東京 ☎03-5710-4505  
●小牧 ☎0568-76-5578 <https://www.dnt.co.jp/>  
塗料相談室フリーダイヤル 0120-98-1716

# 粉体塗装のパイオニア。



独自のパルス制御で美しい仕上がりへ

新製品

## Pulse Power 9000 シリーズ



Pulse Power9000S  
塗料タンクモデル



Pulse Power9000TS  
2丁取塗料タンクモデル



Pulse Power9000B  
塗料箱モデル



Pulse Power9000TB  
2丁取塗料箱モデル

東京営業 : 03-3278-4800  
北関東営業所 : 028-662-7641

名古屋営業所 : 052-823-1751  
大阪営業所 : 06-6386-6132

北陸出張所 : 0766-26-5131  
九州営業所 : 093-631-7464



# SDGsやBCPへの対応もISO認証で

LIA-ACは、公平・公正・迅速・丁寧・  
親切な審査を心がけています。  
プライバシーマークは、個人情報の  
保護や運用の状況が適切である  
事業者の証です。



一般財団法人日本エルピーガス機器検査協会  
ISO 審査センター (LIA-AC)



〒105-0004 東京都港区新橋 1-18-6 共栄火災ビル 7F  
TEL 03-3580-3421 (直通) / 03-5512-7921 (代表)  
<https://www.lia.or.jp/lia-ac/>

プライバシーマークの審査についてもご相談ください。

## 日本パウダーコーティング協同組合第27回通常総会・懇親会

日本パウダーコーティング協同組合第27回通常総会・懇親会が開催されました。

2023年5月15日(月) 15:00~16:30に第一ホテル東京「ルミエール」の間にて、会員数53組合の内12名出席と19名の議決権行使、3名の委任の総数34名の出席を得て開催されました。本年の定時総会の議案は、以下の議案が提案され、いずれの議案も可決承認されました。

### <議案内容>

- 第1号議案 第27期[2022(令和4)年3月期]の事業報告書及び決算関係の書類の承認の件
- 第2号議案 第28期[2023(令和5)年3月期]の事業計画書及び予算書の承認の件
- 第3号議案 役員改選について
- 第4号議案 理事・監事の報酬について

第3号議案の役員改選については、本年が改選期でもあり下記の理事が承認され、総会後の理事会において、代表理事他が選任されました。



新理事長 長谷川智久

- |    |                    |
|----|--------------------|
| 理事 | 長谷川 智久 (理事長=代表理事)  |
| 理事 | 板橋 一博 (副理事長)       |
| 理事 | 前島 靖浩 (副理事長)       |
| 理事 | 新井 裕喜 (副理事長 理事は重任) |
| 理事 | 渡邊 忠彦              |
| 理事 | 村田 晋               |
| 理事 | 岩村 晃治              |
| 理事 | 片山 智彦              |
| 理事 | 高橋 正               |
| 理事 | 小澤 洋一              |
| 理事 | 木口 忠広 (新任)         |
| 理事 | 高橋 大               |
| 理事 | 社本 吉正              |
| 理事 | 高梨 裕幸              |
| 理事 | 立花 敏行 (新任 専務理事)    |
| 監事 | 近藤 旭               |
| 監事 | 榛葉 幸宏              |
| 監事 | 柳田 建三 (新任)         |

以上のメンバーをもって新年度をスタートしました。

総会終了後には、第 27 回通常総会懇親会が同会場で開催され、ご来賓として経済産業省製造産業局素材産業課課長補佐 井出大士様はじめ 3 名様、日本工業塗装協同組合連合会 事務局長 鈴木譲様、東京工業塗装協同組合理事長 吉川 孝様、一般社団法人国際工業塗装推進会議 理事長 坂井 秀也様、アルミニウム合金材料工場塗装工業会 会長 宮越 一郎様、一般財団法人日本エルピーガス機器検査協会 I S O 審査センター 理事 角野 慎治様、一般社団法人軽金属製品協会 伊藤 朋成様、カワイ E M I 代表 河合 宏紀様、以上 10 名の方に加えて、正会員様、賛助会員様に加えて報道関係の方にもご出席をいただき、総勢約 40 名で開催されました。

開催の冒頭では、前理事長 渡邊 忠彦が挨拶し、新体制のご紹介をいただいた後、新理事長 長谷川智久が新任の挨拶と副理事長の紹介を行いました。



前理事長 渡邊 忠彦 挨拶



新理事長 長谷川 智久 挨拶

引き続き、経済産業省製造産業局素材産業課 課長補佐 井出 大士様よりお祝いの言葉を頂戴した後、歓談に入りました。



経済産業省製造産業局素材産業課 課長補佐 井出 大士様 祝辞

中締めは、副理事長の前島 康弘行い、盛況のもとに懇親会を無事終了することができました。事務局と致しましては、通常総会及び懇親会が無事終了できたのも、参会いただいた方々、関係各位のご協力によるものと感謝しております。終了後改善すべき点がいくつもありますので、今後更にレベルアップするよう努力したいと思います。

日本パウダーコーティング協同組合 事務局 立花 敏行