

# 産業の発展を、都市を快適に、暮らしを楽しく、すべての環境を彩る塗料メーカー

## 大日本塗料株式会社



今月は、大阪市此花区に本社を構える大日本塗料株式会社取材させていただきました。1929年創業の同社は、さび止めペイントの開発からスタートし、現在は橋梁・鉄道車両・自動車・高層ビルなど、多くの産業・製品を支える塗料メーカーに発展しました。今回は代表取締役社長の岩浅壽二郎氏に、会社の歴史や現在の主力製品、これからの同社を担う若手社員の育成や会社の未来についてお話を伺いました。



### — 創業から現在に至るまで

当社は、独自技術による上質な蓄電池の国産化に心血を注いだ二代目島津源蔵氏によって、1929年に当時の日本電池(株)(現(株)ジーエス・ユアサコーポレーション)の塗料部門から分離独立する形で誕生しました。島津氏は「易反応性鉛粉製造法」という画期的な技術を開発し、国産蓄電池の性能を飛躍的に向上させた人物で、この鉛粉の優れた特性をさび止めに応用することで、当時としては欧米でも例を見ない革新的なさび止めペイント『ズボイド』の開発を成し遂げました。

当社の創業精神である「国家社会の繁栄に奉仕しうる将来性ある企業たるべし」には、単に利益のみを追求することをよしとせず、自らの技術力をもって日本の化学工業の発展に寄与するという熱意と自信の表れです。それから88年経った現在も、新たな社会的ニーズに応えるメーカーの使命は当時と全く変わっていません。

### — 現在の主力製品と今後の展望

当社は業界で「防食の大日本塗料」と呼ばれ、高い評価をいただいています。東京スカイツリー®に全面採用となった重防食塗料や、建材用塗料は業界シェアナンバーワンであり、水性塗料、粉体塗料、遮熱塗料など環境に配慮した製品をラインアップしており、市場で高く評価されています。

特に、国土交通省の推奨技術に選定された素地調整が難しい所でも対応可能な『サビシャット』は、2020年の東京オリンピック・パラリンピックに向けたインフラ整備やメンテナンス需要の高まりから、今後もニーズが高まっていくものと期待しています。

最近では、粉体塗料の進化形として二層分離形ハイブリッド塗料『パウダーフロンSELA』、業界初の金属製カーテンウォールにローラー塗りを可能とした『Vフロン#200スマイルRBメタリック』など、お客様のニーズをいち早く捉えた製品を開発しています。

### 創業のきっかけとなった革新的製品 さび止めペイント『ズボイド』

創業者・島津源蔵氏と、後の二代目社長・根岸信氏による『ズボイド』の開発によって大日本塗料はスタートした。

堂島大橋に塗装した『ズボイド』は、昭和2年から昭和31年の塗り替えが行われるまで長期間にわたり橋を保護した。

現在、同社は「新しい価値の創造を通じて地球環境や資源を護り、広く社会の繁栄と豊かな暮らしの実現に貢献できる企業を目指します」という経営理念のもと、「環境を彩る企業」を標榜し、自然・社会・生活すべてに配慮したクリーンな製品を提供している。

堂島大橋



## 大日本塗料株式会社

代表取締役社長：岩浅 壽二郎

本社：大阪市此花区西九条6-1-124

設立：1929（昭和4）年7月25日

従業員数：755名（2017年7月1日現在）

事業内容：塗料・ジェットインク製造販売、各種塗装機器装置の販売、塗装工事等

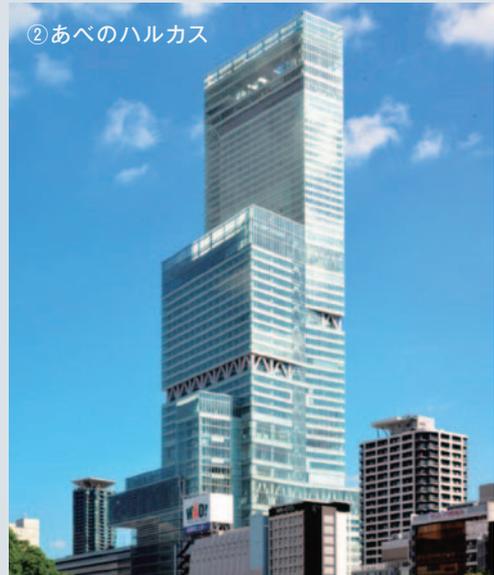
①明石海峡大橋



## ■同社製品の使用例

- ①明石海峡大橋 : 世界最長の吊り橋「明石海峡大橋」には、同社の超耐候性ふっ素樹脂塗料「Vフロン#100」が塗装されている。
- ②あべのハルカス : 日本一の高さ(300m)を誇る超高層複合ビル「あべのハルカス」には、同社の金属外装用中温焼付熱硬化形ふっ素樹脂塗料「Vフロン#2000」が塗装されている。

②あべのハルカス



また、塗料事業とインク事業の両方を展開している強みを生かし、インクジェット塗装システムを開発しました。これは当社に蓄積されたインクジェットの加飾技術、塗料の積層技術およびライン管理技術を高度に融合させたもので、ラインの内製化・少量多品種生産への対応・豊富な加飾バリエーションなど、これまでにない多くの特性を持った技術です。この技術は建材用塗料にも活かされています。

その他では、金属や無機酸化物のナノ粒子を使用した機能性製品の技術開発も進めています。

### 一次代を担う人材の獲得に向けて

当社も社員の採用・育成には苦勞しているところですが、広報活動に注力した成果から、採用面では今のところ応募数も増えてきており、それに合わせて応募者の質も自然と高まってきているように思います。

その一方で、入社してきてくれた新入社員たちへの技術・技能の伝承については、今後も長期的な視点で取り組まなければならないと感じています。

私は、本当の意味で人が育つためには、目に見える技術・スキルを身に付けさせる環境を与えるだけでなく、会社の経営理念や方向性が社員一人ひとりに伝わるのが大切だと考えていま

す。入社してきてくれた若い人に「うちの会社はこんなことをやろうとしているんだ」と理解してもらえる経営理念を組織全体として持っていて、ある程度イメージしてもらえる会社にすれば、自然と人は育っていくと思います。

もちろん会社の風土に関わらず、元来の素養や能力で、どんどん成長していく人が出てくることもあります。しかしそれは、全体の平均値を底上げするほどのパワーにはなりません。社員みんなが理念・目標に向かって働くことこそが、会社全体の発展に繋がっていくと感じています。

さらに、そういった環境を整えれば、本当の意味での「情報の共有化」もできるようになります。昨今、世間では「会社内の情報を共有して仕事のスピードを上げよう」という話をよく耳にしますが、情報の共有化はプラットフォームを整えるだけでは実現できません。社員一人ひとりが「この情報は、あのお客様にとって役に立つ」とか「ここに活用できる」と気付いてはじめて「活かした情報」になります。社員の仕事への意識や価値観が違っていると、どれだけ情報があっても意味がありません。会社の経営理念や方向性という同じ価値観を社員が理解していることで、自然と情報や意識が集約され、そこでようやく共有することの意味が出てくるのだと思います。

### — 当社とお客様の未来を

会社の経営理念や方向性は、私が社員に話をする機会があれば必ず伝えるようにしていますし、それが社員一人ひとりの日々の業務に繋がっているのだと感じてもらえるよう意識しています。さらに今年からは、経営理念を毎年社員に配る手帳にも明記しました。社員は、「同じことを何回も…」と思っているかも知れませんが、そうやって少しずつ社員の意識に浸透してゆけば、会社が少しずつ目指すべき方向へ進んでいきます。私は、教育とはそういうものだと考えています。

もちろん技術やスキルを身に付けたら勉強するのも大事ですが、そもそも「技術」というのは、当社のお客様とその先にいるユーザー様にとって役立つものであることが前提です。そして、当然ですが、お客様が直接「こういう製品が必要なんだ」「こんな技術はないか」と仰ってくれるわけではありません。お客様のことを深く理解し、どんなものがお客様にとっての“技術”になりうるかを推察するような働き方ができる人が多く育ち、当社とお客様の未来をますます明るいものにしたいですね。

### — ありがとうございます