

「新たな分野に果敢に挑戦」

次の100年に向かって新たな挑戦を

ダイナガ 株式会社



コルクを出発点に事業を展開。生活に密接にかかわるパッキンやガスケット、そして発泡スチロールのパイオニアとして、トライとチャレンジを繰り返し、さまざまな分野での用途を開発し、成長してきたダイナガ株式会社。これまでの会社発展の経緯と新たな挑戦、人材育成などについて、代表取締役社長の小原孝之氏にお伺いしました。

未曾有の危機からの大阪永柳商店の誕生

2023年9月、当社はおかげさまで創業100周年を迎えることができました。1923(大正12)年9月1日に発生した関東大震災を機に、壊滅状態となった永柳商店(本社・東京)より、私の曾祖父である小原與三松が、当時資材倉庫のあった大阪鳴野(しぎの)に機械を運び入れ、稼働させたのが起源と聞いています。2年後、東京の永柳商店の社長と当時大阪工場長であった與三松らで相談を重ね、東西分離を決断し、與三松を社長として合資会社大阪永柳商店が誕生しました。

コルク栓、コルクディスクの製造から出発

当社の最初期から一貫して使用している材料はコルクです。コルクの木は地中海性気候でしか自生できず、日本では育てることが難しいため創業以来ポルトガルからの輸入に頼っています。創業時はコルク栓を主力製品としていましたが、目薬や化粧品、お酒の瓶など幅広い容器メーカー様に使用されていきました。またビールの王冠に使用されているコルク(以降コルクディスク)の生産もしていました。コルクのもつ機能ごとに、パッキン、スーパーコルクガスケット、発泡スチロール(EPS)といった製品に変化していきました。



当社主力製品の各種パッキン

新たな分野に果敢に挑戦 (Challenge)

現在の主力製品は3つで「パッキン」「工業用ガスケット」「発泡スチロール」の製品群です。

パッキン事業では、当社売り上げ全体の50%を占め、滋賀県にあるグループ会社ダイナガ化成(株)と連携して生産を行っています。パッキンは、食品や医薬品、化粧品、トイレタリー製品など皆様が普段目にするさまざまな容器に使われています。当社の強みとしては、あらゆるサイズに対応でき、高速加工も可能なため、小ロットから大ロットまで多品種の量産が実現しています。また化粧品の蓋の裏などに使用されている粘着パッキンも生産しており、粘着塗工工程(化成)は独自の技術としてアクリル系のみならずゴム系粘着塗工も可能です。また自社の技術者が設計した自動のパッキングマシーンも販売しています。

ガスケット事業では、電信柱についている変圧器、ガスメーターをはじめとしたガス機器に使用されています。ポルトガルより粒状のコルクを輸入し、社内ですらに選別し、ゴムと混ぜ合わせて成形しコルクガスケットとして使われています。

この製法の良さは、耐久性と安全性です。耐久性については、コルクから樹脂成分が分泌され長期の密着性を実現しており、実際にメンテナンス無しで20年~30年使用していた例があります。安全性については、1995(平成7)年に発生した阪神・淡路大震災の時にこのコルクガスケットが使用されていた機器は一切、ガス漏れによる火災は無かったと聞いています。その時に燃え残ったガスメーターを分解するとコルクが結合部にしっかりとこびり付いていて、ガス漏れ防止の役割を果たしていたそうです。

発泡スチロール(EPS)事業については、建材や自



会社ホームページへリンクします



代表取締役社長 小原 孝之 氏

ダイナガ 株式会社

事業内容：パッキン・ガasket・発泡スチロール製造・販売

本 社：大阪市城東区鳴野西1-2-7

創 業：1923（大正12）年9月

従業員数：145名

本社のほど近くに大阪城、大阪ビジネスパーク(OBP)のビル群がそびえる。その東側(写真の下側)の住宅エリアに本社が立地している。



動車、土木分野などで使用されています。発泡スチロールの特性として、軽く、高い断熱性や緩衝性などがあげられます。土木分野ではこの特性を活かして軟弱地盤のところに敷き詰め、地盤を強化するために採用されています。2004（平成16）年に新潟県中越地震が発生した際、この資材(EPS 盛土工法)で施工された高速道路では、道路の崩壊がありませんでした。最近では、軟弱地盤で問題となっていた大阪・関西万博会場の地盤改良のためにも納入させていただいています。



軟弱地盤での土木資材としての発泡スチロール

今後の主力製品として期待しているのは、家屋を守る防蟻断熱材「オプティフォーム」です。

京都大学などと共同研究を重ね、シロアリ被害の多い和歌山県や鹿児島県で野外試験を10年以上行って実用化した、お勧めできる商品です。



防蟻断熱材「オプティフォーム」

信頼関係 (Credit) を大切に

当社にも「仕事は見て覚えろ」という文化が過去ありました。技能の伝承はあまりうまく進んでいない状況でしたので、その解決のために人を育てる仕組みづくりを着実に進めています。私が入社した当

時は、社員を中途採用することが多く、定着率が低いことが課題としてありました。そこで方針を変え、近隣の高校から毎年新卒の社員を採用するように変更しました。それが何年か続くことによって、社内で同世代の先輩と後輩としての関係性が強くなり、離職率が低下したことは嬉しい限りです。今では、先輩となった20代後半の社員が中心となり、若手に良い影響を与えてくれていると思います。しかし、少子化等の影響でお付き合いのあった近隣の高校が廃校となるとの連絡があり、今後は新たな高校との繋がりを模索していきます。

また、当社は住宅街に立地していますので、さまざまな活動を通じて、町内会をはじめ近隣住民の方々とも親しくさせていただいています。その一つが、管理職が中心となって行う週3回の会社周辺の早朝清掃活動です。会社を良くするために15年ほど前から開始しました。始めたころは、会社の周りを2周・3周としないとゴミを拾い切れませんでしたが、最近は活動が定着した影響か1周で綺麗になっています。その活動を通勤中の社員が見て、5S活動が社風として根付いていけば良いなと思っています。社内では小集団活動の一環として5S活動に取り組む機会が多くあり、私たちが気づかないところも改善したりしてくれています。小集団活動のチームにはすべての社員に入ってもらい、全6チームあります。社歴・年齢に関係なく若手にもリーダーをやってもらい、年1回の発表会も実施しています。

昨年、創業100周年を迎えました。人材育成を会社方針の一番前に掲げ、地域と連携しながら、次の100年に向けて「変化・挑戦・信頼」を続けてまいりたいと思います。

一貴重なお話をいただき、ありがとうございました