



# 「人を大切に」を起点に

## 成長続ける大同工業

「伝える」「はこぶ」創業精神受け継ぐものづくりの心

大同工業は、石川県加賀市を生産拠点としながら、世界を視野に入れるグローバル企業である。コロナ禍にあっても、創業以来のものづくり精神を失わず、着実な歩みを続けている。名門企業の新たなななじり取り役を担う新家啓史社長に、企業活動の目指すところ、地域との関わり方などについて聞いた。

大同工業株式会社  
代表取締役社長  
新家啓史さん



### PROFILE

新家 啓史(あらや・ひろふみ)

早稲田大学工学部卒  
2002年大同工業入社、2007年同社執行役員、2011年同社取締役、  
2013年同社常務取締役、2015年同社代表取締役副社長、2019年同  
社経営戦略本部管掌兼開発本部管掌、令和元年同社代表取締役社長

## 「進取の精神」で苦境を乗り越える

——大同工業は、前身の国益チエン創設以来90年になろうとする歴史を刻んでいます。その中で、創業の精神はどのように受け継がれているのでしょうか。成長の過程で、様々な曲折もあったと思いますが、ものづくり企業として守って来た基本的価値観はどのようなものでしょうか。

大同工業の「大同」には、「大同団結」によって輪界（自転車業界）をリードする」という意味が込められています。

1933年に自転車チェーンの製造会社として創業して以来、長い歴史の中では、何度か苦境と対峙することがありました。その度に従業員が立ち上がり、皆で知恵を出し合っただけで乗り越えてきたのです。自転車からオートバイ、自動車、産業機械、そして福祉機器といった新たな事業領域へ積極的にチャレンジし、業容を拡大しながら、今日、

国内のみならず海外11カ国に拠点を持つグローバル企業へと成長・発展することができました。

こうした企業の前進を支えたのは、ものづくり企業として創業から受け継ぐ「進取の精神」だったと思います。その創業精神は、今も、私たちがしっかりと受け継いでいますし、今後も継承していかなければならないと考えております。

2021年にスタートした第12次中期経営計画で、『「伝える」「はこぶ」未来をカタチに』というスローガンを掲げました。改めて、「伝える」「はこぶ」ということを強調して唱えたのは、この二つの機能の提供こそが大同工業の出発点だからです。「伝える」「はこぶ」という理念で培った加工技術で製品を作り上げ、お客様にさまざまな「喜び」と「豊かさ」と「夢」を提供し続けることが、大同工業の活動の基盤だと思っています。

## 持続可能な地域の創造に貢献

——大同工業は、加賀の地にあって、社会貢献活動にも積極的に取り組んでいます。世界を舞台に事業を展開する企業にとって、地域社会とのかかわりをどのようにお考えでしょうか。

大同工業は、世界各地に拠点を持つているわけですが、国内、海外を問わず、地域の一員として、拠点のある地域の皆様との接点を大切にしています。立地したそれぞれの地域で、住民の方々とコミュニケーションを図り、地域に理解され、地域に貢献する工場となることを目指しています。

とりわけ、加賀市は創業の地であり、特別な場所です。これまでも、加賀商工会議所の婚活プロジェクトの支援を続けていますし、地元の皆様を招いての工場見学会やイベントを開き、地域の方々との交流を大切にしています。

地元加賀市は、SDGsについて国から未来都市の選定も受け、



積極的に取り組んでいます。大同工業としてもわれわれの取り組みと連携、融合させれば、双方の成長、発展に繋がるのが期待されると考えています。加賀市との間では、2021年12月に地域創生や福祉、防災等の幅広い領域を対象とした包括連携協定を締結しました。

今後は協定を通じた具体的な取り組みを進め、当社事業を通じて持続可能な地域の創造にも積極的に貢献していきます。当社の発展は、地域と共にあるとの思いでいます。

創業者の新家熊吉が設立した公益財団法人「新教育英会」では、意欲のある若い人へ奨学援助を行っています。もちろん地元学生に対する支援を行っているわけで、中、高生の就業体験実習の受け入れや高専、大学生を対象にしたインターシップの実施など、「ものづくりの人財」が育つようにとの願いからの取り組みも、大切な社会貢献だと思っています。

## 「共通価値観」で全従業員が大同団結

— 社内に、長引くコロナ禍の影響は出ていないでしょうか。社員のモチベーションを保ち、生産活動を維持されるために、どのような対応を取られているのでしょうか。

コロナ禍にあって、世界情勢は先行きが不透明な状況ですが、幸いなことに、世界的に大同工業の製品の需要は旺盛です。この機を逃さず、国内海外を問わず、ものづくりのための設備投資を盛んに行っています。今後はさらに、生産能力の増強に努めて行きますし、工場のオートメーション化や、安全で働きやすい職場環境の実現に向けて取り組んでいきます。老朽化の目立ってきた国内工場の改修や更新も計画しています。職場環境が整えば、社員が気持ち良く働けるでしょうし、生産性の向上にも繋がると思います。

一方で、こういう世相も考慮して、大同工業の従業員が目



大同工業創業者  
二代目新家熊吉



大同工業本社 いす式階段昇降機

指すべき行動指針を新たに取  
り、「共通価値観」(「DAIDO  
Shared value」)とし  
て策定・共有することで、全従業  
員が改めて「大同団結」して新た  
な取り組みにチャレンジできるよ  
う、ヒト・モノの両面から施策を  
推進しているところです。

### 「DIIDマイスター制度」で 技能を伝承

—— 人生100年時代へ向け、  
高齢者が生き生きと暮らすには、  
いくつになっても仕事を持つべき  
だという「プロダクティブエイジ  
ング」の考え方をどうとらえます  
か。大同工業は高齢者の就労を  
含め、雇用をどう扱っていくの  
でしょうか。

大同工業では、継続雇用を希  
望する従業員は全て65歳まで働  
けます。そのうえで、多様な人  
材の育成と働きがいの向上を会  
社方針として掲げていますので、  
長年培った経験、スキルを保有し  
ているOB・OG社員が、65歳を  
超えても仕事ができるよう「シニ  
ア登録制度」を導入しています。

意欲のある高齢者には、会社の  
戦力となって柔軟に働いてもらい  
たいと思っています。

むしろ、技能スキルの高いベテ  
ランの力は業務の支えにもなりま  
すので、伝承すべき高度な専門  
技能を持った方を「マイスター」に  
認定して、後進育成にあたって頂  
く、「DIIDマイスター制度」を設  
けています。若手の育成と技能  
の伝承に活躍してもらうことは、  
高齢の方にとって生きがいにもな  
るのではないのでしょうか。

また、人生100年時代を意  
識するわけではありませんが、女  
性や中途採用者の活躍も後押し  
していきます。幅広い人材を募  
り、社員一人一人の多様性を尊  
重して平等に活躍の機会を提供  
することが肝要だと思っています  
。「人を大切にする」という企  
業の姿勢はしっかりと守っていき  
ます。それぞれの能力や個性が  
生かされることで作られる、生き  
生きと活力に満ちた職場こそが、  
大同工業発展の原動力になると  
思います。