

健康保険

2015
August
8

特集

医療提供体制に対する 保険者の関与のあり方

地域医療構想と保険者の役割

医療提供体制の地域差とその背景要因に関する一考察

地域医療へ参画する保険者への期待

健保組合は企業の「戦略部門」

医療保険制度改革関連法の概説・前編

日本人の性・年代別検査基準範囲の設定と
Clinica Chimica Actaへの掲載意義

医療費適正化へ向けて「日本健康会議」が発足



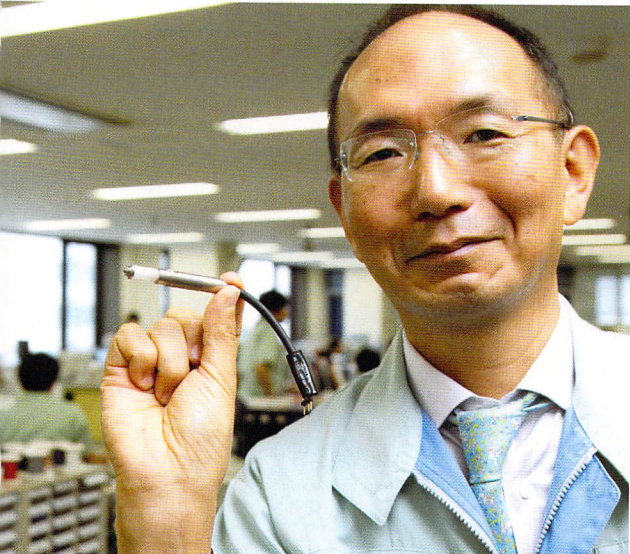
やまけんの
日本まるごと
食探訪
茨城県
かすみがうら市

健康保険。みらいのために、今、変えよう。

あしたの健保プロジェクト

高精度センサーを 世界の工場に供給 管理や規則を廃し 自発型社員が躍動

株式会社メトロール



■松橋卓司(まつはし たくじ)

メトロール代表取締役社長。大手食品メーカーなどに勤務後、1998年に父親が創業した同社に入社し、2009年より現職に。大企業の管理型マネジメントを否定し、個々の社員が自由かつ創造性に富んで活躍できるように様々な工夫を凝らしてきた。社員に会社払いのクレジットカードを持たせて社内飲み会を推奨したり、定期的にビアパーティーを開いたりするなど、社員同士の距離を近くする取り組みにも注力する。メトロールの従業員は140人。2015年1月期の売上高は17億5000万円で、今期は20億円弱を見込む。

強さの源泉は、創造性

ものづくりの工場では、世界的に自動化が進んでいる。自動車、スマートフォン、医療機器、半導体……。工場内では工作機械がコンピューター制御で動き、金属などの素材を削り、必要な部品を次々と生産していく。だが、部品を大量生産していくうちに、素材を削るドリルは摩耗して僅かに刃こぼれを起こしていくため、刃先の位置を常に補正しなければならぬ。その刃先の位置を1000分の1mm以下の高精度で検出してコンピューターに信号を送る、「精密位置決めスイッチ」と呼ばれる工業用センサーを主力製品としている会社がメトロール(東京・立川市)だ。自動車部品の切削加工に使う工作機械向けでは世界のトップシェアを握る。

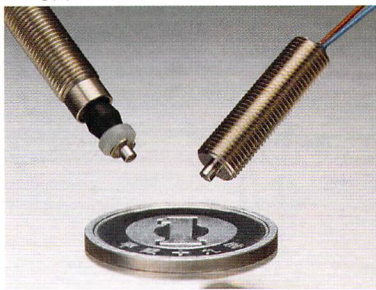
世界市場で戦える強さの源泉は、フリーエーティブ(創造性)を最も重視する社風にある。社長の松橋卓司は言う。「とにかく新しい物を作っ

たり、新しいことをやったりする社員を一番高く評価します。営業なら顧客の困っていることを聞いて商品の応用開発を主導する。技術なら基礎技術をもとに全く新しい製品を生み出す。生産であれば生産改革に取り組む。保全的な業務だけでは評価されません」。

フリーエーティブの追求を邪魔するものは一切排除している。オフィスには仕切りがなく、敬語や肩書で呼ぶことも禁止。いずれも関連なコミュニケーションや議論を促し、創造性を高めるためだ。稟議など一般的にありがちな規則も作っていない。例えば社員が海外出張に行く時も上司の決裁は不要。自分で全てを手配し、帰国後に結果を報告するだけだ。「ルールを作れば従わせる管理になります。しかし、作らなければ自由度が高い分、各自で考えて仕事をせざるを得ない。皆がアドリブで仕事をするようになり、自発的に動く社員ばかりになります」。

指示待ちや規則の縛りから解放された社員らは、まさに自由を謳歌

文：高橋学 写真：古立康二



(上)メトロールが販売する1000分の1ミリ以上の精度を誇る精密位置決めスイッチ。世界最小クラスで、1円玉と比較するとその小ささがよくわかる。(下)生産現場では女性のパート社員が活躍。同社では完成品在庫をほとんど持たず、個々の顧客のニーズに合わせてパート社員がオーダーメイドで作って納品する。

し、本来持っている創造性をいかんなく発揮できるわけだ。

老若の技術者が組み

年功序列は一切なく、徹底的な実力主義。入社一年目からプロジェクトリーダーにもなれる。逆に高齢であつてもチャレンジ精神があれば、積極的に中途採用し、新規開発の責任者に抜擢する。

数年前にも70代半ばの技術者を採用した。その技術者は80代になった昨年秋、20代の若手と組んで新製品「エアマイクロセンサー」の開発に成功している。工作機械で金属な



どをテーブルに設置して切削加工する場合、その金属の底面を密着させる必要がある。この製品は空気の流量の変化によって密着度を正確に検出できる空圧式センサーであり、その正確性は1μm繰返し精度と、従来の大手製品の10倍に及び。

80代の技術者が基本原理を考案し、20代の技術者が最新のデジタル技術を駆使。老若が融合して生まれたこの製品は、自動車や時計などの工場で採用され、瞬く間に大ヒット商品に上り詰めた。「将来的には機械式センサーと肩を並べる主力商品になると、松橋は期待を寄せる。

女性の活用にも積極的だ。製品を

組み立てる生産工場で働く従業員は9割以上が女性のパート社員で80人になる。彼女たちは、約1万種類の中から選別された部品をピンセットなどでさまざま

な治具を使って組み立て、それぞれが完成品まで責任を持って製造する。子供の送り迎えができるように勤務時間は9時半〜16時半。冬場の寒さ対策として床暖房を整え、トイレは高級百貨店並みにきれいだ。

仕事の改善点などは、「気づき箱」と呼ぶ意見箱を設置し、社員と共に女性のパート社員からも提案や要望を集める。年間約300件ほど寄せられる意見は幹部社員が翌日には決裁し、必要に応じて取り入れる。パート社員にも創造性を求め、有用な指摘には無駄なく即座に対応しているわけだ。

新しい工場の挑戦

挑戦するスピリッツは開発以外にも縦横無尽に発揮されている。その一つが1998年から始めたインターネット直販だ。英語や中国語、ドイツ語など9カ国語のウェブサイトを開設し、世界各国の工場から直接注文を受ける。決済は100万円以下であればクレジットカードで、大口注文は円建てで得意先以外は先払い取引にしている。注文は即座

に従業員に伝えられ国際宅急便により1週間で納品される。

若手の発案でフェイスブックページを開設し、世界のメカニックとも交流を図る。登録者数は実に3万人。「世界中の金属加工系ブルーカラーの人たちが集まる最大の場」と、松橋は評価する。時にはメッセージに自社製品の注文が入ることも珍しくないと言ふ。

自由に挑戦する機会を与えられ、フロンティア精神に満ちた社員らは活気に溢れている。「それはそれでしよう。子供時代を考えてみてください。何度も挑戦して自転車に乗れるようになった時の事を！皆さん心から楽しいと思っただけです。ひざごぞつをすりむいて新しいことができるようになったときに人間は究極の幸せを感じるのです」。

管理から自由へ。指示から自発へ。勇気を持ってその扉を開ければ、新しい方向性が見えてくるにちがいない。(敬称略)

高橋 学 ■ たかはし まなぶ

ライター歴2年。本誌では「Nouvelle Japon」や「場回」の技術者を執筆。