

The First Company

ザ・ファースト・カンパニー

2015

ダイヤモンド経営者倶楽部◆編

新領域を
切り開く
独創の
イノベーターたち



東京大学大学院 経済学研究科 教授

伊藤元重

革新的
イノベーションに
チャレンジする
企業が
明日の日本を
元気にする！

社員の自主性尊重と徹底したIT化で 精密位置決めセンサーメーカーとして独自展開

「精密位置決めスイッチ」とは、工作機械、半導体製造装置など、さまざまな機械の原点位置を決めるキーデバイスである。大手が、磁気や光を使った電気式の非接触型センサを販売する中で、メトロールは機械式の接触型にこだわり、独自性を発揮してきた。精密機械式にこだわるのは、より高い精度を追求するからこそ。非接触型は、磁気や光を電気に変換するアンブが温度変化に弱く、しばしば熱による狂いが生じて位置の取り直しが発生するが、機械式ではそのおそれがない。その精密度を徹底追求することで、300万回動作させても2000分の1ミリしか狂いが出ないという繰返し精度を達成し、世界中の製造現場で受け入れられるようになった。

しかし精密機械式は、一つひとつ手で組み立てなければならぬ。その課題を解決したのが、MRP (Material Requirements Planning) システムだ。発注があると1万点の部品の中から、即座に必要な部品をコンピュータが選び出し、工場のパートの女性に一個単位で生産指示する。

あとは、彼女らが組み立てから包装までを責任を持って仕上げていく。組み立ては、完璧な作業標準書を完備しているので、新人でも短時間で対応できる。この生産システムによって、たった1個の注文からこなすことのできる少量多品種生産・短期が可能になり、最短で受注から1週間以内に世界各国のユーザーに納品できるのだ。これまで受注した製品の最低価格は、1900円。それを一個単位で納品しても利益が出せるのは、この生産システムがあるからだ。

製造現場で働くパートの方のモチベーションにも配慮している。分業化はせず、一人の人が中間検査から最終確認まで製造工程の中で品質を確認し仕上げ、包装する。仕事の達成感を大切にしているのだ。また、能力向上への意欲を高めるために、一つの製品の組み立てをマスターしたら、より複雑な製品の組み立てに挑戦するようにしている。対応できる製品の数が増えるたびに、昇進・昇給もする。このように各人が多能工化することで、売れ筋製品の変動にも柔軟に対応できることになる。

1/1000 mm

わが社はこれで勝負!



M5×17mm 世界最小! 「超小型精密位置決めスイッチ」

水や油が飛び散る悪環境下でも、1/1000mmの繰返し精度を発揮。CNC工作機械、自動車製造、ロボット、医療機器、スマートフォン製造など、産業機械の精度の向上・コストダウンに貢献。世界のモノづくりを陰で支えている。

PROFILE

松橋 卓司

まつはし たくじ

1980年、東京都出身。日本大学農獣医学部卒。日清食品勤務後、1998年に父が創業者であるメトロールに入社。2009年、代表取締役就任。

株式会社メトロール

〒190-0011

東京都立川市高松町1-100

立飛リアルエステート

25号棟5F

☎042-527-3278

http://www.metrol.co.jp/

設立●1976年6月

資本金●4000万円

社員数●118名

売上高●15億1700万円
(2014/1月期)

事業内容●工場の自動化に貢献する、精密測定・工業用センサー及び応用製品の設計製作・販売

このようなシステムで対応できている会社は世界的にも例は少なく、ツールセッター（工作機械用の刃物位置決め装置）では、世界のトップシェアを占めている。それらの実績が認められ、2014年に経済産業省から、「グローバルニッチトップ企業100選」に選ばれ表彰された。

働き甲斐、やる気を引き出す社員の自主性尊重がメトロールの力の源泉

メトロールの事業を支えているもう一つの柱が「社員の自主性の尊重」だ。代表の松橋卓司は、大手の会社に勤務した経験から「大手がやっているような管理型の人材マネジメントでは、働く人から新たな発想や意欲は引き出せないし、働き甲斐もない」と考え、社員が自由に発言、発想できる風土をつくることに力を入れてきた。それを支えているITが社内ブログシステム。社員はブログを通して、毎日自分の考えや情報を発信して、相互交流を図っている。

例えば営業の人間は、営業から戻ると、その日入手した市場情報を毎日発信する。「ある顧客がこんな商品を求めている」「こんな機能の製品があれば大量発注する会社がありそうだ」など。それを見た製造や開発部門は、会議にかけて上の意思決定を待つのではなく、自主的に試作品の開発や製造準備に入る。もしそれが失敗に終わっても、結果については、決して責任を問わないことになっている。そんなアグレッシブな文化が、社内すみずみまで根付いている。

自立的に動く人を確保するのが、採用活動だ。松橋が重視するのは、「使命感と概念化能力。仕事への達成感や仲間に対するミッション意識が高いことと、自分で考えて問題の本質を見極め明確にし、その高みににじり寄っていく能力です。これはその人特有のもので、あとから育てることはできない。そんな能力を持ち合わせている人は70人に1人いるかどうかです」。そのような人物を発見するために、採用試験では専門の心理分析官を同席させ、人物評価を依頼している。

採用後は自由に活動してもらって、いきなり海外出張をさせたり、新規プロジェクトを任せたりして、早期に自立できる環境づくりにも積極的だ。このように、性別、年齢、経験関係なしに自由な働き方を推進していることが認められ、2014年、経済産業省の「ダイバーシティ経営企業100選」も受賞している。ITをフル活用するシステム力と人の自主的な働きが見事に実を結んで、同社の特異性を生み出している。