

2019

6

JUNE

日本を支える主役・中小企業を応援する

商工ジャーナル

S H O K O J O U R N A L

特集： 健康経営してますか？

クローズアップ：多文化共生時代に医療の現場から言葉の壁をなくす

諸国人物伝 志を次代へつなぐ：津田塾大学を創立した津田梅子





ハシモト
教授の

あはれ 中小企業



政策研究大学院
大学名誉教授
橋本久義

「家族よりも長い時間、仕事を一緒に過ごす仲間を愛せなかつたら不幸です。社員が喜んで自分の強みを發揮して、協力し合い、連続的なイノベーションを起こしていく場所に会社をするのが社長の仕事です」

同社の管理部門の合理化は徹底している。例えば経理。社員全員にコード決済カードを配

り、仕事に関する支払いは、すべてコード決済。履歴は自動仕

分けされ、スマホの専用アプリで、毎日の空き時間に決裁者に申告される。電子決済、キャッシュレスで、経理事務は終了。

工作機械の精度向上、 自動化等に貢献する



松橋卓司社長

いわゆる「経理担当」は三分の一人で財務が兼務している。銀行からは年利〇・三%で「借りてあげている」。手形は切らない、土地は買わない、社屋は賃貸、設備は加速度償却、キャッシュフロー経営なので、事実上の無借金経営という。振り込みはすべてネットバンキングで手数料を節約する。

社員が連続的なイノベー ションを起こしていく場

「いやー、いらっしゃい！」

という元気な声の主は、東京都立川市にある株式会社メトロールの松橋卓司社長。広いオフィスの中央の高さのある作業机に向かって、立つて仕事をしておられた。

「お尻の所にサドル状のも

のがあって、寄りかかれます。また机の高さは自由に変えられ、立つても座つても仕事ができるようになっています。私の隣席、七十九歳の監査役は立つて仕事をするようになつてから腰痛がすっかり治つたと喜んでいました」と松橋社長。

ジーンズに作業ジャンパー、ノーネクタイ。社長も会社の機能の一部に過ぎない、が持論だ。

工作機械の位置決め機器開発、 社員の能力發揮と調和の場をつくる

(株)メトロール

松橋卓司社長

发展の糸口は、自動車メーカーの技術者から「耐久性のあるプロジェクト」という意味から社名をメトロールとした。

プロジェクト終了後は、他の計測器メーカーに十七年ほど勤め、七六年、五十一歳で創業する。

計測と制御」という意味から社

司社長の父・松橋章さんが創業した。

章さんは、実用的な学問を目指して実業界の技術者を教授に招いて四二年につくられた、かつての東京大学第二工学部精密工学科の卒業生だ。四七年に卒業した後、カメラメーカーで胃カメラの開発に取り組んだ。プロジェクト終了後は、他の計



エアマイクロセンサ

ができないか」と相談されて開発した「高精度タッチセンサ」だ。従来はダイヤルゲージで計測し、マイクロスイッチなどで停止位置を決めていたが、悪環境に弱く、繰り返し接触しているうちに精度が低下する。同社の高精度タッチセンサは、大手自動車工場の不良品検出に使われて大好評を博し、その後、世界の多くの工作機械メーカーが採用。工作機械の精度向上、無人化、自動化に貢献した。

直近の新製品「エアマイクロセンサ」は小さな穴から空気を噴き出し、空圧力の変化で密着を確認したり回転体の位置を検出する。一〇〇〇分の一ミリの計測精度を世界で初めて実現。

会社を社員が協奏する
オーケストラに

しかも研削盤の回転する砥石の位置検出やハードディスクの精密着座確認なども可能だ。産業機械に幅広く採用が進んでいる。

会社を社員が協奏するオーケストラに

松橋卓司社長は農学部卒。食品メーカーで営業に携わり、その後、豆腐大手の経営再建に腕を振るう。「絶対に継がない」つもりだつたが、父親が後継者に困っているのを見過ごせず、一九九八年に四十歳で入社した。「父は技術者で、一〇二年、八十八歳まで、設計をしていました。私は、経営を任せてもらつて営業を中心に行っていました。当時はベテラン技術者が多く、平均年齢が六十五歳。経理を手伝っていた力ミさんに『老人ホームみたいね』と言われたのが印象に残っています。今は平均年齢三十歳です。父の製品群のバリエーションを増やして、販売を世界に拡大しました。入社してすぐにEC（電子商取引）サイトを開いてアメリカの

だ代金の回収が心配だつたので、最初は一〇〇～二〇〇ドルの商品に限つていました。現在、世界中に展開し七十二カ国で販売しています。私の入社当時、売上は四億円でしたが、今は二十三億円になっています。経常利益二六%くらいです」

同社には営業部長も課長もおらず社長直轄。英・中・台・韓・独・スペイン・ポルトガル・タイ語に対応したサイトを充実させている。また、例えば、工作機械メーカーなどのエンジニアの悩みとその解決を物語にするなど、コンテンツも工夫する。

海外には直接取引している会社も数多くある。仕様の打ち合をやり、その中で信頼関係を海外の顧客と築いていく役割は最初からわかつています。そのため入社時に特別のテストを実施し、メンタルの強い、自立心の強い人材だけを採用しています。その判定は、社内にいるメンターがります。彼らは普段は、

ですが、心理分析の専門家から教育を受けたマルチ人間です。会社はオーケストラ。それぞれのスペシャリストが阿吽の呼吸で協奏し、美しいハーモニーになる。当社の全社員が製品に自信と誇りを持つています。社員は競争ではなくシェアリング意識が高く、労務問題も少ない。だから人事課もいりません」

本社の目立つ場所に「気づきカード」があつて、気づいたことを、誰でも提案したり、改善の提言ができる。翌日のリーダー会議で即決裁。このスピーディーな問題解決の雰囲気が、生産現場を責任感溢れるイキイキとしたものにしている。

「グローバルニッヂトップ企業100選」や「地域未来牽引企業」にも選定され、数多くの賞を受賞しているメトロールの未来は明るい。

(株)メトロール
東京都立川市高松町1-10
042-527-3278
<https://www.metrol.co.jp/>

| 商工ジャーナル 2019.6