

06

株式会社メトロール

専務取締役

松橋 泰

Matsuhashi Tai

Profile

1989年生まれ。2012年に東京理科大学理工学部を卒業後、株式会社スタートトゥデイ(現・株式会社ZOZO)に入社し、ZOZOTOWNのバックオフィスシステム開発を担当。2014年、祖父が創業した高精度工業用センサーメーカーである株式会社メトロールに入社。経理・財務業務に携わりながら、営業・マーケティングへ業務領域を拡大する。海外ディーラー開拓、販路拡大、展示会運営、業務改善など多岐にわたるプロジェクトを推進。2018年に取締役に就任し、Webマーケティングを軸に、集客、採用、評価制度の構築、組織運営や業務効率化を牽引する。2025年に専務取締役に就任。現在は、経営視点で事業成長を支える役割を担っている。

Contact

東京都立川市高松町1-100
立飛リアルエステート 25号棟 5階
<https://www.metro.co.jp/>

More Details



グローバルニッチ×ベンチャー
唯一無二のセンサで世界一を目指す



大手製造メーカーをも変革する自社開発センサで 世界からニーズが舞い込むベンチャー企業！

生産設備でモノづくりをするとき、第一歩として大切なのが「位置決め」という工程です。いかに精密で素晴らしいモノづくりができる設備があっても、すべての精密加工は、「スタート位置（機械原点）」が命。数ミクロンでもズレてしまえば予定通りのものは仕上がりにません。誤作動や不良品が生まれないために重宝されているのが「精密位置決めセンサ」というもの。私たちの主力製品です。

世の中にはさまざまな種類の生産設備があり、測りたいモノや精度、環境も異なります。「極めて高温の環境下で加工するので耐熱性を！」「ワークに油をかけながら加工するので耐油性を！」と求められる条件に合わせたセンサをオーダーメイド対応できるのが、私たちメトロールです。応用範囲も広く、お客様は工作機械、ロボットメーカー、Sier、装置メーカーなど多岐にわたり、自動車メーカーや電子メーカーなどのエンドユーザーとも直接取引。半導体製造装置や医療機器など最先端分野からの引き合いも増加しています。IoTなど工場の自動化がどんどん進む昨今、ニーズはさらに拡大。今では営業をしなくとも世界中から、私たちの存在を見つけ「こんなものは作れないか？」と相談が舞い込みます。すべての仕事がOEMや下請けなし。値引きせずに、メトロールブランドとして

出荷しています。東京都立川市で150名にも満たない会社の私たちを、世界中の名だたる企業が頼ってくれる…そんなありがたい状況の中で、唯一無二の技術力を武器にモノづくりの道に挑み続けています。

私はこの会社の三代目社長のバトンを受け継ぐことになっています。創業したのは私の祖父。元は大手光学機器メーカーで、内視鏡（胃カメラ）の第1号の設計・開発などを手がけていたそうです。ですが画期的な技術開発よりも、社内政治が優先される風土に失望し、大手計測機メーカーへ転職。その後、50代になってから独立。MEASUREMENT（測定）とCONTROL（制御）を組み合わせたMETROLという社名を掲げ、ロゴはドイツ人のデザイナーに発注したそうです。当初から、いずれは海外と取引できるグローバルニッチな企業になる想いを抱いていたのかもしれませんが。このような家で育ったものの、父（現社長）からも会社の話はほとんど聞いたことがありませんでした。父も大手食品メーカーで営業畑を歩み、その後は叔父に請われて豆腐工場の再建などを経験すると、祖父に呼び戻され、家業を継ぐ決心をしたのが41歳だそうです。それでも技術屋の祖父、営業マインドを持った父という絶妙なバランスで会社を成長させてきたのです。

大手企業に上り詰める前夜の 「あの会社」で仕組み作りを学ぶ！

私自身は東京理科大学の経営工学科で学び、卒業後はZOZOTOWNを運営する株式会社スタートトゥデイ（現・株式会社ZOZO）に入社。ちょうど上場を果たしたタイミングでした。同期が30名いた中で、唯一の理系出身ということもあってか、SEとして配属されました。Webでのファッショントレーディングを世に広めた会社としてのベンチャーらしい勢いも大いに残っていた頃のことです。さすがに仕組み作りや組織作りに関しては徹底されており、効率的なシステム構築の手法をたたき込まれました。一方で、直属の上司との間では少し噛み合わない部分があり、自分の取り組みや成果がうまく伝わっていないのでは…と感じることもありました。悶々と悩んでいる様子を察知した父から「それなら早く戻って来いよ」と声をかけられ、2014年から当社にジョインしました。

そしてマーケティング部に配属され、Webサイトの運営を中心に自社製品や技術を分かりやすく発信する役割を担うようになりました。あらためて情報の中身を精査し、技術社員にも直接インタビューしながら整理していくことは、この会社の持つ技術や強みを学ぼううえでも大変役立つ経験になりましたね。私が戻らずと以前からWebでの発信には力を入れていたこともあり、外部で修業してきた私から見ても結構いいものができてい

ました。ニッチな分野だからこそ、この技術を求めるモノづくり企業にしっかりと目に留めてもらえるメディアに仕上げることに。より見やすく情報を集めやすく、かつ多言語に対応したサイトに改善し、ブラッシュアップしていきました。その傍ら、決算業務、銀行や行政との折衝など、経営に関する業務も少しずつ経験。次第に会社のすべての業務に関わり、見渡せる力を培ってきました。

いつも新しいこと、おもしろそうなことをしている ワクワクできる会社へ！

そうして約10年が過ぎ、Webでの発信に力を入れてきた甲斐もあり、海外からの相談が日常茶飯事になるところまで成長。私も若輩者ながら、その一端を担えた自負はあります。ですが「まだまだ足りない！」と感じています。技術とノウハウがあり、世界中からオーダーメイドの相談が寄せられるのが当たり前になった分、受け身になっている部分があるのも事実。もっと新たな定番商品を生み出していきたい。「こういうものを創ってみたい！きつとおもしろいはず！」という声がどんどん上がる会社になりたい。そしていつも新しいこと、おもしろいことをやっているワクワクする会社になりたい。それが実現できるだけの技術的な基盤があります。いわば「遊び道具が揃ったガレージ」みたいな会社だ

と私は感じます。

そのためには、まず社員たちにこの想いを知ってもらわねばなりません。そこで実践したのが、評価制度の見直しを通じてメッセージを発すること。会社として「こういう姿勢・仕事ぶりを評価しますー」を言語化しました。そして何をどうすれば出世でき、給与がアップするのかを明確にし、結果だけでなく難しい課題への挑戦意欲も評価。自分の考えや想いを周囲に発信する「言語化力」などユニークな指標も採り入れました。こうして社員の「やってやろうー」というモチベーションを高めることに成功したのです。

これまでは、社長が評価を決めるのが通例でした。いくら社長が社員想いで一人ひとりを見ているとはいえ、そればかりでは透明性がなく公平・公正とは言えません。だから人事面談を実施し、評価ポイントをフィードバックするようにしました。そして新卒採用においても「ワクワク」をキーワードに展開。少しずつ社内にも「チャレンジしていいんだー」という雰囲気広がりは始めています。

創業者と現社長が自社ブランドで高い利益を生み出せる体制を築き上げてくれたおかげで、幸いにも売上の20%を設備投資に回せるほど盤石な経営体質になり、チャレンジできる環境となりました。だからこそ今、社内みんなに胸を張って「もっと挑戦しようー」と宣言できるのです。圧倒的な技術力を培ってきた祖父、そして英語が苦手だったにもかかわらず、情熱一つで海外を飛び回り、世界への道を切り拓いた父：彼らの功績のおかげ

で、今のメトロールがあります。次は私の番です。「あの会社で働く人たちは：いつも新しいことをしてワクワクしているな」と言われる会社になります。それが三代目を受け継ぐ私の使命です。

◆ 廣田さえ子の目線

創業者、現社長、次期社長：それぞれ得意なことや性格は違えど、見事に会社の成長に必要な要素を補い合うようにつなぎ、前進している企業だと感じています。主力商品となるセンサは、工作機械やロボットにおける「目」など「五感」に当たるもの。労働人口が減少していく社会においては、活躍の場がますます広がるのが容易に想像できます。松橋泰さんは「いずれは誰もがメトロール社を知っているところまでいきたい」と語っていました。オーダーメイドの枠を超え、自社の新しい技術を次々と世の中に発信する時代が来れば、「メトロール」の名は必ずや一般社会にも知れ渡るはず。モノづくりの自動化に欠かせない存在として、今後の活躍を心から期待しています！