

キラリ TOKYO

—輝く企業の現場から—

第145回 株式会社メトロール



正社員の平均年齢は34歳と若い、一人ひとりには大きな裁量が与えられている。また、製造業としては珍しく従業員の女性比率が6割を超えている点は、同社の特徴のひとつ

世界で通用する工業用センサを生み出す

メトロールは、工場の自動化に貢献する「高精度工業用センサ」の開発・製造・販売を手がけている企業だ。CNC工作機械の加工不良を未然に防ぐ新製品「精密着座確認用エアマイクロセンサ」を始め、高品質な自社開発製品を数多く生み出している。現在、72カ国・約3000社と取り引きを行っており、海外売上比率は6割以上。国内はもちろん、グローバル市場での評価も非常に高い。

同社を立ち上げたのは、現・代表取締役社長 松橋 卓司氏（以下、松橋氏）の実父である故・松橋 章氏。創業に際し、章氏は2つの思いを大切にしていたという。

「1つ目の思いは、『規模は小さくても、下請けではなく自社ブランドを持ち、世界で通用する製品をつくる』というもの。そして2つ目は、『全従業員が能力を発揮でき、幸せになれる職場にする』ことでした。この2つは、いまま当社を貫く基本理念として息づいています」（松橋氏）

メトロールは創業から17年たった1993年、「Customer satisfaction（顧客の満足）」「Everyone satisfaction（全従業員の満足）」「Productivity（生産性）」「Speed（速さ）」の4つ

を組み合わせた「CEPS（セプス）」という企業理念を打ち立てた。このうち、ひととき大きくデザインされているのがEの文字。従業員の幸せを第一に考える姿勢は、設立当時からまったくぶれることなく維持されている。

社員を雑務から解放するために積極投資

従業員満足度向上のため、松橋氏は多くの取り組みを実行している。たとえば経費精算の面では、社員に配布したコーポレートカードで自動的に決済・会計処理される仕組みを導入。クラウドやAI（人工知能）といった技術を活用して、社員を雑務から解放する仕組みづくりを進めているところ。また、仕事の醍醐味を味わえる環境の整備も心がけているという。

「営業職なら、若いうちから海外の特定国を担当させ、展示会の企画から販売計画の立案まで幅広い仕事を任せています。技術職も、新技術への挑戦や海外出張の申請などがあれば、ドンドン認めていますね。先日30代の技術者が求めてきた数千万円の自動組立ロボットや五軸工作機械導入を、翌日には決済してしまいました。

人は上司から押しつけられた仕事より、自分から取り組もうとする仕事の方がずっと楽しく感じられるもの。自主性を重んじる

イノベーションは自主性から生まれる

[会社概要]

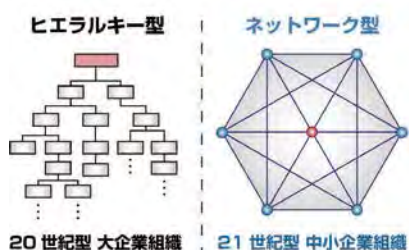
代表：代表取締役社長 松橋 卓司 氏
業種：高精度工業用センサの開発・製造・販売
資本金：4000万円
従業員：121名（2018年9月現在）
所在地：東京都立川市高松町1-100
立飛リアルエステート25号棟5階
TEL：042-527-3278 FAX：042-528-1442
<https://www.metrol.co.jp/>



社内ルールを徹底排除

人はノルマやルールで縛られると、アイデア力もやる気もしぼんでしまいがち。従業員が主体的に新たな仕事に挑戦したいと思える環境をつくるのが、経営者の役割なのです。

図1 縦割りを排した柔軟な組織



多くの企業がヒエラルキー型組織であるのに対し、メトロールではネットワーク型組織になっている。

新製品の「エアマイクロセンサ」。CNC工作機械の加工不良品発生を未然に防止できる(2015年 東京都ベンチャー技術大賞 優秀賞)

タイ・バンコクでの展示会の様子。若手社員が自ら企画を立て、実施したという。

ことは、従業員満足度向上に欠かせない条件です」(松橋氏)

そんな同社は、組織のつくり方も独特だ。一般の企業ではピラミッド型の組織が普通だが、メトロールではプロジェクトごとに流動的なチームをつくるやり方を採用している。

「当社の全社員は、技術や語学などの強みをひとつ以上持っています。そして、プロジェクトチームが発足することに強みを持ち寄り、チームの中で役立てます。プロジェクトチームは必要に応じ、途中で人数が増減しますし、ひとりのメンバーが複数のプロジェクトを兼務するのも当たり前です」(松橋氏)

社員同士が化学反応を起こしやすい組織を

こうした『ネットワーク型組織』(図1参照)にしたことで、部門間の壁はなくなった。すると、開発職は自分のつくった製品が現場でどのように役立っているか実感できるようになったという。また、現場の声が開発部門にスムーズに届き、それが新たなアイデアにつながる機会も増えたそうだ。

「イノベーションは、ノルマや命令からは生まれません。できるだけ社内ルールを少なくし、若い人々のやりたいようにやらせる。そして、社員同士が『化学反応』を起こしやすくなるよう環境を整え、組織も変えていく。そうすれば、会社は自然といい

方向に進むのではないかと思います」(松橋氏)

企業の多くは管理が優先で組織を細分化し、規則を設けて従業員を小さな箱の中に押し込めようと考えがちだ。だが、松橋氏の発想は真逆である。

「今後も当社では、社員の自主性をさらに伸ばし、イノベーションが起こりやすい組織・風土づくりを進める方針です。そうすれば、世の中にない優れた製品を生み出して社会貢献できる可能性が高まるでしょう。それに伴って得た利益を、従業員満足度の向上や将来に向けた新たな環境の整備や新規の設備投資に回すことで、さらなる好循環をもたらすことが、経営者としての目標ですね」(松橋氏)

取材後記

当社には、公社の人材育成に関する支援や助成金など、幅広くご活用いただいています。取材の中で特に印象的だったのは、社員に対し、一人ひとりの能力を尊重し、活躍の場を与えていることです。従業員が生き生きと働く組織風土は、さまざまな新製品や、高品質な製品を生み出し続ける当社の源泉のひとつだと思います。(企業人材支援課 印藤 真紀)