

## □■□■□ ■ わが社の「金型マスター」 ■□■□■□

### 株式会社 鈴木 (長野県須坂市)

山田 眞之さん (金型製造部仕上一課 課長 兼  
品質保証部品質第三課 課長)  
松本 淳良さん (部品製造部生産一課 課長)



左から、山田眞之さん、鈴木教義社長、松本淳良さん

長野県の北信地区に本社を構える(株)鈴木は、主にスマホ、自動車、ゲーム機などのコネクタを中心に金型を製造、量産まで行う、社員数約600名の兼業金型メーカーだ。

金型のノウハウ流出を避けるため、顧客の資産である金型を自社で預かり、社内で部品を製造して製品として供給する事業スタイルを展開してきた。現在は金型製造からスタンピング、導電性を高めるためのメッキ処理、複数の部品を組み合わせでの成形なども行っている。「社内でメッキ処理まで行う企業は珍しいのでは」と、同社の鈴木教義社長。主力事業の一つである自動車用ワイヤハーネス部品は、住友電装とのJVで生産している。

新規分野の開拓や、自動機の開発にも熱心だ。10年ほど前から始めた医療用部品の生産は、現在は売上の10～15%を占める。また車載部品の生産能力増強を進める中、新技術を盛り込んだ冷間鍛造精密プレス部品が、今年2月にトヨタ・ヤリスのリチウムイオン電池に採用された。

社内で使う検査装置、巻取機はほとんどが自社開発。ユーザー企業からの依頼で自動機開発、販売も行っており、近年は有機ELに変わる新しい電子ディスプレイ技術として注目される、「ミニLED」の実装用自動機も開発した。現在は量産に向け準備中だという。

「顧客の中心である電子部品業界も、今はスマホ

偏重で先が見通せない状況だ。幸い、自動車がエレクトロニクス化する昨今の状況は追い風になると考えているが、“次は何が来る”のかを考え柔軟に取り組んでいかなければ、仕事を失う恐れもある。他企業にはない量産立ち上げの機動力や保有設備を武器に、会社が大きくなってきた今だからこそ、なおさら固定観念にとらわれない、小回りの利く企業にしていく必要がある」(鈴木社長)。

#### 調整作業で光る“匠の技”

同社が誇る「金型マスター」は現在2名。金型の組立、量産前のトライと調整を担当する山田眞之さん(金型製造部仕上一課)と、プレス機でのスタンピング管理、金型摩耗のメンテナンス等を行う松本淳良さん(部品製造部生産一課)だ。ともに初年度に金型マスターに認定され、昨年はシニアマスターの認定も受けた。また同社では現在、設計部門からも1名が、金型マスター認定に向け挑戦中だという。

山田さんは組立一筋19年、精度 $\pm 3/1000$ 、あるいはそれ以上を求められるコネクタ用金型の世界で、仕上げと品質保証を兼務してきた。社内用金型、納品金型ともに扱うが、部品を破損させないように組み立てつつ、匠の技で微妙な調整を行っていく。基本的には図面上の数字を攻めていくが、実際やってみたら思うように寸法が出ないことは少なく



山田さんの所属する仕上一課と、仕上げ作業の様子。「今は設計部も隣にいるので、仕事がやりやすくなりました」

松本さんが活躍する量産プレス工場。自動搬送車やコンピュータ管理の金型倉庫など、自動化された設備と手作業が同居する。

ない。そんなときの“あとひと磨き”はまさにカンコツの世界。仕事について尋ねると「金型を組み立ててトライアルを繰り返し、プレスに載せて製品ができあがる。仕事の中にしっかりとストーリーが存在する、非常にやりがいのある仕事ですね」と答えてくれた。

一方松本さんの生産一課は、128台あるプレス機のうち、主に高速プレス機37台を担当。自動化された機械が、ひたすらスマートフォンの微細な部品をスタンピングする、そんな量産技術の最前線に身を置く松本さんだが、ひとたび金型摩耗などの不具合が出れば、人の匠の技の出番だ。

「常に頭を悩ませるのは『本当の原因は何だろう?』ということ。たとえば曲げの高さ寸法が外れた場合、そこを突けば直るかもしれない。しかし時にはそこではなく、もっと違う原因が潜んでいる場合もあります。それを見つける力は、やはり経験に裏付けられたものなんです」と松本さん。そういう能力を備えた人間を、もっと育てていかなければならないが、それは言葉では伝えにくい非常に難しいものでもあるという。

## 人材育成にも部署ならではの工夫

社内の人材育成も、金型マスターの重要な役割の一つだ。そこには部署ごとの工夫が見て取れる。

松本さんの量産部隊は、プレスオペレーターと金型メンテナンスのグループが分かれていて、年配の人でも片方しか知らない人が少なくない。「しかし自分の経験からすると、両方知らなければ、なかなかいいものは作れないと思うんです」と松本さん。そこで月一回勉強会を開き、知識向上とお互いの仕事の理解を深める取り組みを行っている

。松本さん自身が講師を務めることもあるが、基本的には若いリーダーに資料作りから講師までを行ってもらう。「自分が理解していなければ、人には教えられません。人に教えることを通して、彼ら自身の理解度向上も狙っています」。

一方、山田さんは仕上げという仕事柄、指導もマンツーマンが中心となる。「自分が新人だった頃は、『バカヤロー!! 仕事は見て覚えろ!』という時代でしたが、今の人は「教えてもらっていません」なんて普通にいう。ですから昔に比べ難しいところもありますが、“こういう理屈でこうなる”という点を重視して教えています。仕上げは自分の裁量で何でもできる自由度の高い部隊。せっかくそういう部署にいるのですから、ただ教えるだけでなく、まずは自分でやらせてみて、自分なりにできなかった答えを考えさせてから、他の部署に相談するよう指導しています」。

## 金型マスター制度で、多くの人と交流を

彼らの取り組みに呼応するように、会社も良い方向へと変わっていった。山田さんのいる仕上げ部は、別の部屋にあった設計部と同じフロアに配置され、日常にお互いの仕事を確認したり、コミュニケーションをとる機会が増えた。また松本さんが始めた勉強会は、意義や効果が評価され、今では社内の多くの部署で行われている。

二人の取り組みに大変満足しつつも、今後は自分の専門だけに興味を持つのではなく、外部の人とも交流を持ち視野を広く持ってもらいたいと鈴木社長。その点で金型マスター制度は、貴重な工場見学や他社のマスターとの交流の機会が得られ、おおいに二人の刺激になるものだと感じている。