

□■□■□ ■わが社の「金型マスター」■□■□■

株式会社 狭山金型製作所 (埼玉県入間市)

大場総一郎さん (常務取締役)

小川 知之さん (技術部兼製造部マネージャー)



左から、大場総一郎さん、大場治社長、小川知之さん

埼玉県入間市にある狭山金型製作所は、従業員30名、高精度の微細金型を得意とし、半導体の後工程に使われるテストソケット部品や、電子機器等のコネクタ部品用金型を多く手掛けてきた企業だ。

金型の精度は $\pm 1\mu\text{m}$ を要求されることも多く、たとえば同社が手掛けているBtoBコネクタは精度 $\pm 1\mu\text{m}$ Rmax $10\mu\text{m}$ といった具合だ。半導体、自動車業界向け金型を事業の2本柱としてきたが、最近では医療機器部品の金型が3本目の柱として育ってきており、鏡面精度、また鉗子などで3D形状の高い再現性が求められるケースが増えている。

技術面での競争力強化に積極的に取り組む

技術面での競争力強化を図るため、創業間もない1971年には業界に先駆け放電加工機を導入するなど、同社は常に最先端技術の導入を推し進めてきた。現在は $0.1\mu\text{m}$ 単位の制御が可能なNC研削盤や放電加工機、 $\phi 0.02$ を自動結線するワイヤ放電加工機、45,000rpmのマシニングセンタなどの設備を有し、温度差による金属の変形を防ぐため、加工する部屋の室温誤差も $\pm 1^\circ\text{C}$ を維持している。

単に導入するだけではなく、こうした設備を使いこなし、カタログスペック以上の性能を引き出すことにも努めている。各工程（ワイヤ、研磨、放電、マシニング）のいずれにおいても、 $\pm 1\mu\text{m}$ の精度を出せるという。難易度の高い依頼に率先

して挑戦し、自社の技術を高めていく向上心が、こうした取り組みの原動力となっている。

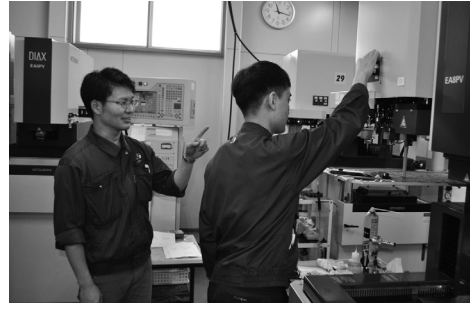
また同社は、入間市周辺の同業企業5社と加工受託集団「チーム入間」を結成、自社だけで対応できないニーズにも、連携の力で柔軟に応える体制を整えてきた。チーム入間では、参加企業内で勉強会や技術連携、新商品開発が行われている。

経営者視点で金型マスターの役割を模索

同社では第一期の金型マスターとして、常務取締役の大場総一郎氏、技術部兼製造部マネージャーの小川知之氏の2名が認定されている。

このうち大場総一郎氏は、代表取締役の大場治氏のご子息であり、3年後の事業承継が決まっている。そのため国内・海外営業を中心に行いながら、最近は経営や採用活動、経理業務といった会社運営にも関わるようになった。また今回の金型マスター認定をきっかけに、自分がこれからの業界の担い手の一人として、どのように金型業界全体に影響を与えていくべきかについても考えるようになったという。「経営者の金型マスター」として何ができるかを考えているお一人だ。

特に最近では、人材を育成・指導する立場の管理者教育を優先的に行っているという。「他社でできないことに挑戦するには、技術力の向上やそのための人材教育がより重要」だと考える大場氏。中



(左) 実際の加工物を見ながら、現場の打ち合わせにて発言する大場さん。金型をめぐる議論はみな真剣そのもの
(右) 若手技術者に対し指導を行う小川さん。実際にやらせてみながら、考えさせる指導を大切にしている

でも経営者を含む管理者がまず成長しなければ、若い人材を高い水準で育成することは難しい。

また同社では前述のように、難易度の高い依頼に率先して挑戦したり、他社との連携の中で切磋琢磨しながら技術の高度化に取り組んできた経緯がある。そのため、単に技術の専門管理職を育てるのではなく、そうした取り組みの意義を自ら考えて実践し、自社技術を高度化させていくDNAの担い手を育てることが、組織力強化や持続的な成長のために重要となる。

金型マスター認定を機に、他のマスターとの交流の機会が増え、大いに手ごたえを感じているという大場氏。会社の顔、業界の顔としての責任を意識するきっかけになるとともに、外部との交流の重要性を感じることもできた。今後は他社の金型マスターと情報共有しながら、特に海外企業をターゲットに、連携して受発注するなどの取り組みにも挑戦したいと考えている。

“自分で考え、課題解決への結論を出せる” 人を育てる

一方、技術部・製造部を束ねる小川氏は、工程管理、顧客と打ち合わせやトライ立ち合いなど、金型製造のトータルマネジメントを担っている。

感情の抑揚を抑え、平常心を保つことを心掛けているという小川氏。これは精密な作業を行う故かと想像したが、むしろマネジメントを円滑に進める上での配慮なのだとか。金型の打ち合わせでは、お互いが主張を展開し、熱がこもる場面も少なくない。そんな時は一度相手の主張を受け入れ、その上で冷静に対処することが必要となる。日常的に交わされる、金型をめぐる熱い議論の中で、こうした心がけは大いに役立っているという。

また各自が主人公となって働けるこの仕事には、

やりがいを感じているという。多くの金型職人が言うように、用途や要求のさまざまに異なる金型を手掛ける上では、ただ決められたプロセスに沿って働くのではなく、常に独自の工夫や判断が求められる。特にカタログスペック以上の工作機械性能を引き出すことが必須の超精密金型が多い同社では、日常的に条件やプロセスを見直し、自ら工夫してより良い方法に到達する。それが小川氏のいうやりがいであり、人材育成においても“まずは自分で考え、課題解決のため自分なりの結論を出す”指導が何よりも重要になるという。

そのため日ごろの指導でも「自分の考えを持ち、自分で答えを導くよう指導すること。良い悪いではなく違いを理解させることが大切」だと小川氏は言う。「それにマスターといっても全分野に精通しているわけではありませんから、むしろ業務の本質を理解し、得意分野以外もどのように考えて結論を出せばよいかアドバイスしたり、視野を広げていろいろな角度からアプローチするきっかけをつくる役割が大きいと考えています。」

今後は金型づくりの経験を活かした新事業立ち上げにも挑戦したいという小川氏。金型マスター制度については、「認定されたからといって、仕事ができるようになるわけではありません。むしろマスターの称号をマスターたるものにするのが、1期生の役割」との思いを語ってくれた。一方、大場氏は「金型マスター制度は、かつての会社の顔＝経営者から、若い世代も会社の顔になれる可能性をもたらす」とみている。そのために責任を負う重圧はあるが、仕事のやりがいにも繋がる。「金型マスター制度は若い世代が率先して業界を盛り上げていくきっかけになると思っています」。