

±2μmの高精度金型プレート製造を実現。
創業以来「精密加工」「高精度」を
追求し続け、進化する金型技術で
顧客満足度のさらなる向上を目指す



TOP INTERVIEW TP

株式会社 エムディー精密

代表取締役社長

たち はら けん じ

立原 賢治

創業以来「精密加工」「高精度」を追求し続け、
2020年（令和2年）には経済産業省中小企業庁
が選定する「はばたく中小企業・小規模事業者
300社」に選出された、株式会社エムディー精密

（本社：茨城県高萩市）の立原賢治社長に、ミッション・
ビジョンや事業内容、また人材の確保、育成など
についてお聞きしました。

（聞き手：弊社社長 下山田 和司）

社員の幸せを通して社会に貢献する。 企業活動の延長線上で地域貢献活動にも積極的に対応。

経営理念と経営方針についてお聞かせください。

社長 当社では、社会的使命として「社員の幸せを通して
社会に貢献する」というミッションと、企業のあるべき
姿として5つのビジョンを掲げています。

まずは従業員エンゲージメント*1の向上、従業員と
その家族の幸せや満足が第一で、一人一人がこの会社
で働いてよかったと思える会社、そして家族の方々にも
満足してもらえる会社でありたいと思います。

また、それが仕事のパフォーマンスや技術力・品質と
いった企業力の向上、そして良い人材の確保につながり、
ひいてはお客さまが当社や製品について満足していた
だく事に繋がると考えています。

社員満足度の向上が企業価値の向上にも繋がるという
考えですね。

社長 このミッション・ビジョンは2011年（平成23年）、

*1：従業員エンゲージメント…「会社に貢献したい」という従業員の自発的な意欲のこと

私が入社して間もない頃、当時の社長に提案して制定したもので強い思い出があります。入社以前は財務や管理の仕事をしてきた私からすると、製造業は世間一般のビジネスの常識とはかけ離れたことも多く、仕事の進め方や考え方について「何故なんだろう」「もっとこうした方がいいんじゃないか」といったことの連続でした。

製造業をもっと魅力的な仕事にしたい、当たり前の企業にしたい、という強い想いをこめて、経営の理念と方針という意味で掲げたのがこのミッション・ビジョンです。

立原社長は2017年（平成29年）に代表に就任されたのですね。

社長 その通りです。私は2代目の社長ですが、先代社長の血縁者ではありません。今から11年前の2011年（平成23年）にこの会社に入社しましたが、6年後の2017年（平成29年）に先代社長が急逝され、今後について幹部たちと話し合いを重ねました。

企業規模が年々拡大していた当社において経営という役割は非常に大きく、当時、常務取締役だった私が社長の役割を担うことになりました。

地域貢献についてはどのようにお考えでしょうか。

人材の確保に苦戦。 製造業自体の魅力が乏しいとの視点で、常に変革を意識。

現在の人材確保の状況についてお聞かせください。

社長 人材の確保は非常に厳しい状況です。

製造業出身ではない私からすると、今、本当に製造業に魅力があるのか疑問です。勿論、重要な産業の一つですが、昔の高度成長期のように日本の経済を牽引するような勢いはありません。そうした意味で、大手メーカーには影響がなくても、中小零細企業の人材確保はものすごく深刻です。

現実を見ると、やはり「業種自体に魅力が無いのか」と思うし、一方で「なるほど」と納得する部分もあります。だからこそ、こうした点は変えていきたいし、日々何かできないかと思案しています。

ものづくり企業の人材確保は本当に厳しい状況なのですね。

社長 企業活動の延長線上で地域社会にも貢献できればと考えており、社会貢献活動がセットになった私募債も積極的に活用してきました。

しかし、経営環境が目まぐるしく変化する昨今、会社経営には波があり、感染症拡大による社会経済活動の停滞や為替レートの急激な変動は、今後も大きなリスク要因です。そのため臨機応変の対応が必要で、出来るときに出来る範囲で貢献したい考えです。

感染症が拡大する以前は地元高萩市のお祭りや駅伝などのイベントにも、企業PRを兼ねてチームを組んで積極的に参加してきましたが、ここ数年は全て中止されました。再開されれば、是非参加して地域活動を盛り上げたいと考えています。



全景

社長 これからの中小企業にとって人材確保は非常に深刻な課題です。少子化が進み学生数は減る一方で、現に地元の高校でも年々卒業生が減少しており採用活動が難しくなっています。卒業生の就職希望者が減っていくと、大手企業の採用人数だけで足りてしまい、中小企業には来てくれないという状況がより進んでいく事は避けられないでしょう。

来春の卒業予定者からは3名に内定を出しましたが、優秀な若い人材を採用できなければ20年後、30年後の会社がどうなっているかは言うまでもありません。

若い人たちに選んでもらえる会社になる事、そして、女性や高齢者、障害者の方たちにも活躍して頂ける多様性のある職場環境を作り上げていく事が喫緊の課題です。

地方では女子の就職が本当に厳しいようですね。

社長 内定を出したのは3名とも技術系の女子ですが、地域や職種による特性もありますし、昔とは仕事の形態が全く変わってきたので、これからの新卒採用は益々厳しくなると思います。

当社の場合は特に細かい作業が多く、男子よりも女子

が向いている特徴がありますし、また男子は長続きせず、すぐに辞めてしまう傾向もあります。

こうした状況も考慮して中小企業に人が来てもらうためには、当たり前を受け入れられる会社づくりを実践していく必要があると痛感しています。

人材確保に向けた体制づくりの一環として社員心得を改定。

人材確保に向けた体制づくりの強化ですね。

社長 その一環として、昨年、社員心得を整備し直しました。会社なので当然仕事をするために人が集っているわけですが、作業スキルが去年と同じでは進歩がないので、1時間の製造個数を3個から4個に、製造時間を30分から25分に短縮するなど、何がしかの成長が必要で、単純にモノだけ作ってればよいわけではありません。

社会人として、人としての力が会社の力にも繋がると思いますので、人材育成にはこれからも注力していきます。

社員心得の内容について具体的にお聞かせください。

社長 簡単で基礎的なことを心得としてまとめました。例えば、自分の技術を自覚するとか、社会における道德やルールを守る、挨拶の励行やネガティブな発想をしない、時間への意識などです。決して難しい作業を強制しているわけではなく本人の意識や自覚の問題で、やるか、やらないかだけの基準です。

当社の場合、製品自体が特に小さいので、細かい配慮や気配りの大切さを強く感じており、決められたことを馬鹿にしないで実行できるベースがないと、決してよい製品はつくれないと考えています。

常に進化することを念頭に、いかに生産性・効率性を向上させるかが全てで、この心得を評価項目に適用することも検討しています。

経費の中でも為替や電気代の高騰が大きく影響。資材については価格転嫁で吸収。

仕入価格や資材価格の高騰の影響はいかがでしょうか。

社長 特に為替の影響は大きく、材料や油、副資材をはじめ、例外なく全てのコストが高騰しています。また、年間の電気料金は前期比1,300万円も増加しました。

大手メーカーと違い、100%受注で仕事をする我々のような規模の会社では、コストの増加分を全て売値に転嫁することはできません。材料費の比率は高く、得意先に価格改定をお願いして対応いただいた製品もありますが、全てのコスト増加分を売値に転嫁できなければ、利益の圧縮は避けられません。

現在の状況はなかなか落ち着く気配が見られず、今後の企業経営にとって深刻な問題と認識しています。

こうした時期だからこそ、現場レベルが常に工夫を重ねて生産性を向上できれば、それが企業力や現場力の向上につながる、むしろチャンスの時だと前向きに考えるようにしています。

電気料金の単価はどれくらい変動するのでしょうか。

社長 現在、小売電気事業者はJEPX^{*2}という卸市場で電気を調達していますので、再生可能エネルギーの発電状況や電気の需給バランスで調達価格が変動します。天候が曇りで蒸し暑い日は発電量が減りますが、エアコンの稼働が増えて供給不足になるので調達価格が上昇します。一方、天気が良くて涼しい日は、逆に調達

^{*2}: JEPX … 一般社団法人 日本卸電力取引所。電力の現物取引および先渡取引などを仲介する取引所の社団法人

価格が下降するという仕組みです。

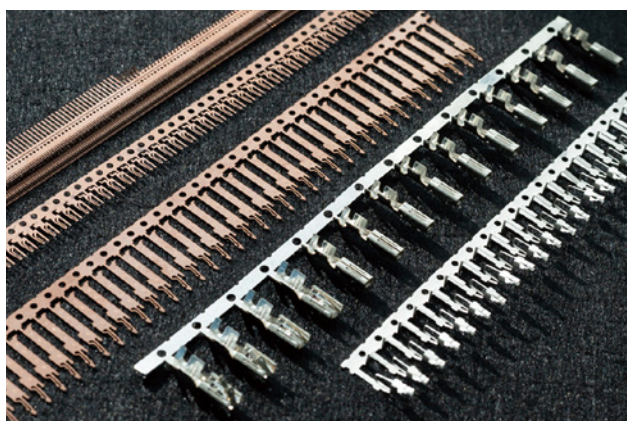
個々の電気使用料は契約形態で異なりますが、卸相場に連動する契約の場合、夜間や朝は10円以下だった単価が午後には80円に跳ね上がる世界で、場合によっては株価というストップ高の200円まで上昇してしまいます。

金型の試作からプレス製品の量産まで社内一貫生産体制が強み。 フットワークの軽さで海外製品にも対抗。

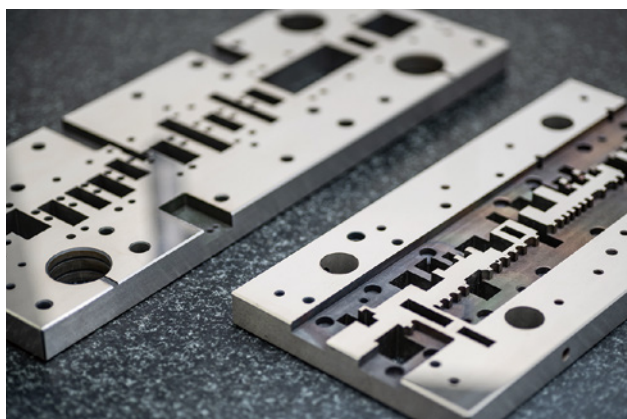
貴社の事業内容についてお聞かせください。

社長 創業時からモノづくりの要である金型及び金型のパーツ製造をメインとしてきました。精密金属プレス用の金型やパーツは微細で、高精度が要求されるプレス製品の金型です。当然、パーツ、プレートについては更に高い精度が求められ、500mm×300mmの金型に数百ものパーツが入る緻密さです。

最近は携帯や自動車に内装する製品がさらに微細化しており、より一層の高精度対応が求められていますが、そうした要求に応えられるのが当社の強みです。



スケルトン



プレート

当社の工場内は常に温度管理を実施しており空調がフル稼働なので、夏と冬の電気代は跳ね上がります。規制緩和以降、雨後の筍のように続々と参入した小売電気事業者が次々と撤退している状況でもあり、電気料金の高騰は悩みの種です。

創業以来、培ってきた高精度の技術力ですね。

社長 プレス製品においては車載のコネクターが主力ですが、一つひとつの製品が極小でプレス製品の精度に直接関わるため、製品が小さくなるほど煩雑で細かい作業が要求されます。

例えば、刃先の精度は、切る、曲げる、といった加工精度に大きく影響するので、設備機器の更新により精度の維持・向上と不良率低減を両立させています。

こうした高精度製品の製造も当社の売りで、金型の設計からプレスの試作・量産まで社内一貫生産体制を構築していることも大きな強みです。

一貫生産体制も確立されているのですね。

社長 高精度の加工は、今も職人的な技術に頼る部分はたくさんありますが、技術の進化で工作機械の加工精度が向上し、装置産業に変わってきたと感じる部分もあります。

極論ですが、高精度の加工ができる設備があれば中国でも製造は可能で、納期も3～4日と国内生産と遜色ないのは脅威です。



マシニングセンタ

勿論、ある程度の技術力は必要ですが、ほどほどの製品が安価で仕上がるので、当社としては精度を武器にどこまで勝負できるかが課題です。

製造しているパーツは超精密で壊れやすいのですが、

中国で追加生産する場合には1週間程度の時間が必要なので、その点、当社はすぐに補充できるフットワークの軽さでも対抗しています。

BCPの一環としても米沢工場との連携を強化。 精密金属プレスを中心に安定受注を確保。

貴社は山形にも工場がありますが、その経緯についてお聞かせください。

社長 山形県の米沢工場は先代社長の知り合いの方が経営していた工場を、依頼を受けて吸収したのが経緯です。米沢は東北でも屈指の工業地域で、元々金型製造に関する基礎的な地盤がありました。研磨技術に優れた5名とワイヤ放電加工の技術者1名の少数精鋭体制で稼働しています。

お客さまからの評価も高く、本社とは予算管理を切り離し、独立採算で運営していますが、BCPの一環としては遠隔地にあるのもメリットで、本社機能と合わせてプラスの方向に迎えればと考えています。

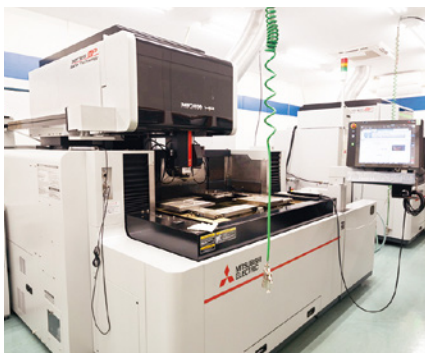
貴社の事業割合についてお聞かせください。

社長 事業割合は精密金属プレスが約60%、プレス金型製造が残り40%です。プレスは10年前、私の入社当時はほとんど対応していませんでしたが、お客さまの依頼でスタートして徐々に規模を拡大してきました。

プレスの内訳ではEV化に向けた車載用のコネクタがすごい勢いで伸長しており70~80%を占めています。半導体不足の影響は多少ありますが、海外市場の需要が大きく、今のところ受注状況に大きな変動はありません。しかしコロナ禍の影響で当初思い描いていた計画値には今のところ届いていません。



ワイヤ放電加工機



超高精度ワイヤ放電加工機



プレス工場

国内トップレベルの超精密加工技術を保有。 業界の特有の働き方についての変革を検討。

精度の維持・向上には設備投資が必要ですが、対応状況についてお聞かせください。

社長 高精度の金型製造には高精度のパーツが必要です。組み込むプレートのできが悪いと精度の高いプレス加工品もできません。高精度のプレス製品をつくるには両方の精度を高める必要がありますので、高額な設備投資を

積極的に実施しています。

プレートに開ける穴のサイズや穴と穴の間隔の寸法精度をピッチ精度と言いますが、 2μ (ミクロン) *3と人の髪の毛よりも細い精度で、このプレートに関する加工技術は国内企業でも対応できる企業は限定され、当社の技術力は国内トップレベルだと自負しています。

*3: 2μ (ミクロン) = $2/1000\text{mm}$

超精密な加工技術を保有されているんですね。

社長 現状では1 μ 以下の計測は中小企業クラスでは困難な超精密レベルです。また金属は温度の影響を受けやすく、人の手のひらに載せただけでも体温の影響で寸法が変わるデリケートな製品です。搬送中のトラック内の温度でも伸縮してしまうので、納品時には温度や湿度を計測時と同条件にすることが絶対です。

このように2 μ の数値は、測定可能な数値の限界レベルと言え、この精度を武器に品質の高さで勝負したいと思いますがやはり価格競争は避けられず、競争に勝つためにも常に進化し続け、精度を上げていくしかありません。

精度向上と併せ、品質、コスト、納期についてのレベルを高めるといことですね。

社長 特に納期の遵守は難しい部分です。全ての作業が計画通り時間内に対応できて、定時に退社できるのが理想ですが、実際はそうはいきません。資材が税関で

止まって作業が進められないこともありましたが、電話一本で安易に「少し待ってください」というわけにはいきません。納期は絶対厳守が原則です。

前職では会計事務所に勤務していましたが、納税申告書は月末までに何としても提出しなければならず、法令や約束を遵守する精神は、体にしっかりと沁みついています。

納期遵守は信頼関係構築の観点でも大切ですね。

社長 しかし一方で納期が迫り、休日の前日に「明日の午後に2時間だけ出社して」と言われても社員は困惑します。こうした職場に若い人は入って来ないし定着しません。

そのため業界特有の働き方も変えていきたいと思えますし、製造業を魅力的な業種・業界にしていける必要があります。出来ていないことを直せばまだ伸びしろがあると言えるので、希望を持っています。

属人的な匠の作業スキルの継承はこれからの課題。

技術承継についてはどのようにお考えでしょうか。

社長 ベテランの仕事を如何に属人的な仕事にしないか、ということだと思います。技術を維持、向上させるのは当たり前ですが、まずは人がいないし入って来ない、また人の出入りも多くて定着しない状況が問題です。

人手が減少する中で技術も機械化できるのが理想ですが、人の感覚に依存したものづくりも多く、全てを機械任せにはできません。

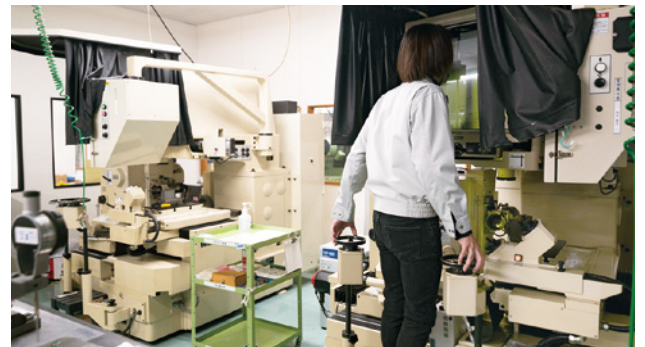
切削や研削の部署には、この方に任せておけば安心というベテランが在籍していますが、機械が進化してもその精度は再現できません。後継者の育成も当然視野に入れています。若い人は、機械を操作するオペレーターは続いても、職人的で地道な作業は手も汚れるし長続きしません。

音を聞き分け、手先の感覚で削り、ミクロン単位の精度で仕上げる属人的な匠の作業スキルの承継は、本当にこれからの課題です。

最後に貴社のPRをお願い致します。

社長 弊社では金型の試作からプレス製品の量産まで

一貫生産体制が整っております。精密パーツに関するノウハウも豊富なので、製造面に関するご相談やお問い合わせをいつでもお待ちしております。



プロファイルグラインダ



研磨

COMPANY PROFILE 株式会社 エムディー精密

会社沿革

1998年（平成10年）1月	株式会社エム・ディー精密設立（茨城県北茨城市）
2006年（平成18年）2月	高萩市上手綱工業団地に移転
2009年（平成21年）9月	プレス加工品の生産を開始
2012年（平成24年）3月	米沢工場開設（山形県米沢市中田町）
2013年（平成25年）10月	ISO9001、14001取得
2014年（平成26年）11月	プレス工場を新築（300㎡）
2016年（平成28年）3月	米沢工場を自社工場に移転（山形県米沢市花沢）
2017年（平成29年）9月	プレス工場を増築（150㎡）
2019年（平成31年）3月	第三者割当により1700万円増資（資本金2700万円）
2021年（令和3年）6月	隣接の土地（18,728㎡）と工場（1,636㎡）を取得
2021年（令和3年）12月	商号を「株式会社エムディー精密」に変更

会社概要

代表取締役社長 立原 賢治

株式会社 エムディー精密

本 社 〒318-0004 茨城県高萩市上手綱3641番地48

電 話 0293-23-8255

F A X 0293-23-8256

米沢工場 〒992-0021 山形県米沢市花沢町3123-18

電 話 0238-49-7561

F A X 0238-49-7562

U R L <https://mdprecision.jp>

設 立 1998年（平成10年）1月6日

資 本 金 2,700万円

従業員数 53名

事業内容 精密金型部品製造加工、
精密金属プレス金型設計製作、
精密プレス加工製品生産

After the interview

当社は創業以来、先代社長の強力なリーダーシップの下で順調に業績を伸ばしてきましたが、その社長が急逝するという不測の事態に直面し、急遽2代目として立原社長が就任された経緯があります。先代とは親族関係にはありませんが、常務取締役として共に経営に携わり、経営に関する知見の高さを請われての代表就任でした。

トップダウンの経営は、ある意味、指示待ちの組織体制に陥りやすく、個々の社員の考えや判断が希薄になることが懸念されます。しかし当社では役割分担を明確にし、ものづくりに何十年も携わってきたベテランを中心に社員一人一人が生産性や効率性を考えて対応する、ものづくりの原点とも言える体制を構築しました。

また立原社長は社員とのコミュニケーションを重視し管理職や社員が意見を出しやすい職場環境を整え、前例踏襲ではない、ボトムアップでオープンな組織づくりを進めました。その結果、最新設備と熟練技術者の下で一貫生産が確立、顧客のニーズに対し小回りの利くスピーディーな対応が可能となり、着実に業容を拡大することができました。

現在、海外の安価な製品との競合や後継者不足、更には多様化する顧客ニーズへの対応など、新たな課題が山積していますが、立原社長の下、常に進化することを目指しながら改善に取り組む当社が、ものづくり企業として更なる飛躍を遂げる姿を大いに期待したいと思います。

(下山田記)