JAIST Repository
https://dspace.jaist.ac.jp/

Title	ＭＯＴ改革で「先端職人経営」を！　松本機械工業株式会社
Author(s)	
Citation	JAIST社会イノベーション・シリーズ，11
Issue Date	2008-03
Type	Others
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/4863
Rights	
Description	

JAIST
JAPAN
ADVANCED INSTITUTE OF
SCIENCE AND TECHNOLOGY

Japan Advanced Institute of Science and Technology

今後の展望

松本機械工業株式会社は、2008年6月で創立60周年を迎えますが、これを第2の創業と捉えています。3年計画で推進してきたMOT改革活動にも区切りをつけてこれを振り返り、新たな改革実践を進めていきます。同社では創立60周年の記念行事として、社員の家族の工場見学を予定しています。家族に改革実践の姿も見てもらおうと、現状の姿・ありたい姿・なりたい姿・実践する姿を描き出した「四画面」を紹介することになっています。

松本機械工業株式会社

本社所在地	石川県金沢市示野町二80番地
代表	代表取締役会長　松本 栄一　代表取締役社長　松本 要
創業	1948年(昭和23年)6月
資本金	7200万円
従業員	85名
事業概要	工作周辺機器の製造販売、油圧チャック及び各種チャッキングシステム・NCロータリーテーブル、超精密角度割出システム・自動芯出振止装置など

ホームページURL
http://www.mmkchuck.com/index.html

21世紀 COEプログラム

「知識科学に基づく科学技術の創造と実践」とは？

「21世紀COEプログラム」とは、日本に世界最高水準の研究教育拠点(center of excellence)を形成し、研究水準の向上と世界をリードする創造的な人材の育成を図るため、平成14年度から文部科学省が実施している事業。「知識科学に基づく科学技術の創造と実践」は、本学で採択された最初のCOEプログラムであり、平成15年度から始まって今年が5年目、すなわち最終年度にあたる。本プログラムでは先端科学技術の研究の場、さらに社会のあらゆる状況において、イノベーションを起こすための知識創造プロセスの研究、そして、それを担う人材としての「知のコーディネータ」「知のクリエータ」育成に取り組んでいる。文理融合を、マテリアルサイエンス研究科(理系)と知識科学研究科(広い意味での文系)の連携プロジェクトという形で実践している点が、本COEの大きな特色である。

JAIST 社会イノベーション・シリーズ　No.11

発行　2008年3月

発行所　国立大学法人 北陸先端科学技術大学院大学・科学技術開発戦略センター
〒923-1292　石川県能美市旭台1-1　知識科学研究科棟Ⅱ7階

■本誌に関するご意見、お問い合わせ
TEL：0761-51-1839　FAX：0761-51-1767　E-mail：coe-secr@jaist.ac.jp

本誌は、文部科学省21世紀COEプログラム「知識科学に基づく科学技術の創造と実践」の助成を得て発行しております。

JAIST
JAPAN ADVANCED INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY 1990
北陸先端科学技術大学院大学

JAIST SOCIAL INNOVATION SERIES

社会イノベーション・シリーズ 11

MOT改革で「先端職人経営」を！ 松本機械工業株式会社

職人の技術と、最先端科学技術。二つの技術を併せ持つことで、誰にも負けないものづくりを目指している企業があります。金沢に本社を置く松本機械工業株式会社です。松本機械工業は工作機械のアタッチメントを製造するメーカーで、その信頼度の高い製品は、日本ではもとより、海外でも工作機械の主要なユニットとして使用されています。金沢の小さな企業が、世界に発信する事業を展開している背景には、社内で実践しているMOT改革があります。

No. 11

JAREJARE FOR THE FUTURE

昭和23年に創業した松本機械工業株式会社（社長：松本要、本社：金沢市）は、工作機械の周辺機器のメーカーで、部品をつかむ手の役割を担う「チャック」、多面加工ができる「ロータリーテーブル」など精密加工に不可欠なアタッチメントを製造しています。工作機械本体の能力を引き出すのがアタッチメントです。そのため工作機械本機の能力を十二分に引き出すためのものづくりにこだわっています。早くからフランスやドイツ、アメリカなどの企業との提携を進めており、顧客の要望、ニーズに応えられる多品種少量生産のものづくりができるのが強みです。

松本機械工業では、社長自らがMOTスクールの二期生として学び、さまざまな視点でMOT改革実践活動を推進しています。社内のMOT改革について、「コミュニケーション」の改革に中心になって取り組んでいる津田さんにお話をうかがいました。

Interview

総務部　課長　津田 美樹 さん

MOT改革を始めた経緯について教えてください。

当社では第一期MOTスクールに社員が参加しました。工作機械は景気に敏感ですので、受注の安定化が求められます。また生産管理や品質管理を担う人材育成が非常に重要です。そうした背景があって、組織改革や人材育成に取り組もうと考えたんです。

ただ一社員が社内で改革をしようとしても、なかなか難しい面がありますので、二期目には社長自らがスクールに参加し、MOTの知識と手法を学びました。それがきっかけになり、JAIST知識科学研究科の近藤研究室の協力を得て、平成17年から「先端職人経営」の実現を目標にしたMOTプロジェクトが動き始めました。

松本機械工業が掲げる「先端職人経営」について教えてください。

先人の築いてくれた技術を継承し、新しい技術を積み重ねていくことで、他にはまねできない独自の技術開発を進めていくことです。製品に高付加価値を与えることで、社員はもとより、お客様、協力企業、株主、地域社会など、当社に関わるあらゆる方の期待に応えていきたいと考えています。

現在、どのようなプロジェクトが行われているのでしょうか。

MOT推進チームが発足して、コミュニケーション、6S、生産管理強化、設計の見える化、提案営業など、9つのプロジェクトが走っています。

私はコミュニケーションの改革を担当しています。実は、プロジェクト立ち上げに先立って、各部署のリーダーが集まって「当社に何が足りないか」ということを議論したのですが、全員が「コミュニケーションが足りない」という共通意識を持っていたことが分かりました。各部署で情報が分断されていて、たとえば製造は、自分たちの作っている製品が最終的にどんなところで使われているか分からないという現状がありました。

コミュニケーションの改革プロジェクトでは、具体的にどんなことをされているのですか？

当社の社員は、みな真面目で、コツコツ仕事に取り組んでいる人ばかりです。そういう社員だからこそ、やりがいを持って、楽しく仕事をしてほしいですし、またそういう職場づくりが、自主的に改革に取り組んでいく原動力になるのだと思っています。そうした思いをベースに、いろんな実践活動を行っています。

まず、誰が何をやっているかが分からないという社内の状況を改善するために、「ふれあいフロア」と名づけたミーティングスペースを設けました。いろんな資料をパーティションに掲示しており、誰がどういうことをやっているかが目で見て分かります。現場会議では会議室ではなく、こちらのフロアを使うようにしています。

また「じゃれじゃれ祭り」と名づけた創立記念行事も企画・実施しています。第1回は2006年の創業58年の際に開催しました。

松本機械工業は通称"MMK"と呼ばれていますが、これは"MATSUMOTO MACHINE IN KANAZAWA"を意味しています。KANAZAWAというまちにあることにこだわっているのです。県外や海外から来社されるお客さまも多く、金沢の観光名所を案内する機会もあるのですが、実際に金沢で働き、お客さまに金沢を紹介している私たちが、金沢について詳しいかというと、そうでもありません。そこでじゃれじゃれ祭りでは、金沢のことをもっと知ろうと、社員全員による兼六園散策とグループ別の観光名所めぐりをしました。そこで気づいたこと、感じたことをグループごとにまとめ、全体発表会を行いました。

金沢についてグループ学習

グループ・ディスカッション

続く懇親会では、創業から現在までのできごとを記した手作りの年表を用意し、社員全員に自分の入社年に顔写真を貼ってもらいました。これには会社の歴史の中における自分の位置を確認してもらうとともに、創業の原点に戻り、企業理念を再確認してもらうという意味があります。

翌年、第2回じゃれじゃれ祭りを開催しましたが、そのときはものづくりの原点に触れようということで、伝統工芸体験も取り入れました。

伝統工芸体験からものづくりを考える

"思い"　"発信"　"行動"

思い・気付いたことを発信してみよう！　皆で語り合って発想は膨らむ！　行動して発見があり、楽しみが増える！

- ○ 創業の原点に戻り、創業当時から現在までの歴史を思い返し、企業理念を再確認する。
- ○ 全社員の士気を鼓舞し、仕事に対する意欲を深める節目とする。
- ○ 社員相互の連帯感とコミュニケーションを深める機会とする。

「じゃれじゃれ祭り」のネーミングはどこから来ているのですか？

近藤教授からヒントをいただいたのですが、「じゃれあい」に由来します。子どもは、子ども同士はじゃれあって遊ぶことで、脳に刺激を受けて成長していくものだといいます。人と人がふれあって遊ぶことで、何か気づきを生み出したいという意味を込めました。

どのような成果がありましたか？

それぞれ自分自身が感じたことを発信することの喜びや意義を理解できたと思います。また、社員がすすんで兼六園のガイドを務めてくれるなど、それまで知らなかった仕事仲間の意外な一面、感性や思いなどが見えてきましたし、連帯感を深める良い機会になりました。その社員同士の連帯感がMOT改革を推進する輪になっていくことを期待しています。

それから、社員のみなさん、遊びの中で「やったこと」「わかったこと」「これからやること」を整理して考える思考法のヒントを得たと思います。次の段階で、これを仕事に適用してもらいたいと思います。このサイクルをまわすことが、企業の未来を創り出す活動の基本になるからです。

社員の方の反響はいかがでしたか？

MOT改革自体、社員のみなさんに理解してもらうには時間がかかりました。じゃれじゃれ祭りについても最初は「なんでこんなことをしなければいけないのか」という意見が多数あがりましたので、何度も説明会を開いて、こういう意味があるのでぜひ協力してほしいとお願いしました。

ところが祭りも第2回を終えると、みな「楽しかった」「次は何をするの」と言ってくれるようになりました。新しいことを始めるときは、抵抗もあります。だけどやってみること、そして継続することが大切だと改めて実感しました。

これらの活動から見えるようになったものを大切にして、今後のMOT改革を加速させていきたいと思っています。