

■■■■■■■■ わが社の「金型マスター」 ■■■■■■■■

株式会社セントラルファインツール (岐阜県恵那市)

長瀬 充明さん (取締役副社長)



左から、三宅和彦社長、長瀬充明さん

岐阜県恵那市に本社を置くセントラルファインツールは、機能部品を製造するためのエンブラ用金型、またインサート成形、金属とプラスチックの二材一体成形などの複合成形技術で金型製作を行う、社員数40名の企業だ。昭和57年に、時計メーカーから独立、創業した同社は、VHS・ベータ戦争に湧くビデオデッキの金型を手掛けたことから、エンブラの分野に参入した。「当時は精密部品といったら金属プレスで、まだエンブラという言葉自体ほとんど知られていない時代でした。そういう意味では、エンブラの歴史と共に歩んできた会社と言えるかもしれません」(同社・三宅和彦社長)

エンブラと一口に言っても、金属のように非常に硬い材料がある一方で、ゴムのような性質を持ったエラストマーなどもあり、その性質はさまざま。またアンダカットを避けるために多方向スライドを用いたり、回転、斜めに下がるなどの機能を持った、非常に複雑な金型が多用される。

エンブラに求められる役割のうち最も大きなものは、熱可塑性のスーパーエンブラを用いた「金属から樹脂への置き換え」だ。その場合、精度や変形に配慮しながら、硬さや熱に対する優位性などの性質を、成形後にもそのまま保たなければならない難しさがある。こうした難しい問題を解決する上で重要なカギとなるのが、材料と金型のマッチングだ。樹脂メーカーでもこのような要求に

応える材料が日々開発されており、材料の進化にはいつも目を光らせていると、三宅社長はいう。

リーマンショック以降、精密機器・家電の案件は海外に流れたが、エンブラの精密部品成形の中で技術を磨いてきた同社は、サポイン（戦略的基盤技術高度化支援事業）に積極的に参加、現在は通常の金型アンダー処理では不可能な、ハウジング内に複数のギアが構成されたアッセンブル成形や、インサート成形、エラストマーによるクッション性を付加した二材複合成形など、高付加価値成形技術の育成に生き残りをかけている。最近ではEV車などの部品用に、金属と樹脂との複合成形を行う案件が伸びてきており、また新しいチャレンジとして金属射出成形（MIM）などにも挑戦しているという。

「いつも社内で最初に何かをやる人」

そんな同社の誇る金型マスターが、現在副社長を務めておられる長瀬充明さんだ。設計、工場内の進捗管理などを手掛けた後、その経験を活かして技術営業、顧客との折衝業務に15年以上にわたって携わり、今では長瀬さんの代表的な業務となった。明確な開発部門を持たない同社にとっての、顧客の課題解決を担う最前線だと言える。

工業大学の機械工学科に在学中はエンジニアを志し、ある大手企業への就職も内定していたとい

う長瀬さん。しかし叔父が税理士から聞いた「面白い会社がある」との話に興味を持ち同社を見学したところ、当時常務だった三宅社長に何度か話を聞くうちに、気がついたら入社していた。「当時は金型というものもよく分かっていませんでしたが、自由に何かをできる雰囲気や『これからの会社』という言葉に面白さを感じたのかも」と長瀬さん。

一方、三宅社長は長瀬さんについて「彼の面白いのは、『いつも社内で最初に何かをやる人だという点』と評価する。「彼が入社した30数年前は、ちょうどCADの黎明期でね。『誰がやるんだ』となったとき、まだ入社したばかりの彼が手掛けてくれたんです。まあ最初は本人も状況がよくわからずにやっていたと思いますが、CADメーカーと二人三脚で『こういう機能を入れたらどうか』など提案もしながら立ち上げてくれました。彼は根っからの立役者。みんなに「やれやれ」と言われるとまず自分が前に立ってしまう。今もそういう面はありますが、それが結局、彼にとってはいろいろなところに挑戦し、学べる機会になっているのだと思います」。

ご自身も思い出深い仕事として、まだ若い設計担当の時代に某自動車メーカーと手掛けた、薄肉金属のフープ材を送りながら樹脂と二材複合するという事例を挙げている。日本を代表するメーカーと対等に話をしながら難しい仕事をやり遂げた達成感、面白さはこの上ないものだったというが、これも時期や内容を考えれば、まさに同社の生き残りをかけた最前線の案件であったことは、想像に難くない。

「昔は三宅社長の取ってくる難しい案件に、正直『なんてもんを持ってきてくれたんだ』と思うことも少なくありませんでしたが（笑）、やってみると得るものは非常に多い。自動車メーカーがF1を走らせるような技術というのは、なかなか市販化はされないものですが、そこで構築される技術というのは、しっかりと次の仕事に反映されていくものです。当社も次の金型、会社の強みを考えていく上で、そうしたことはうまく実践できていると思います」。

難しい課題も多い、人材育成

三宅社長曰く、「現在は金融関係と新規開発以外は、すべて彼に任せています」という長瀬さん。



「やはりお客さんに声をかけてもらえる関係を作っていくということが大切ですし、そのためには当然、会社自体に技術力がなければいけません。そうしたことを常に意識しています」と長瀬さん（写真中央）

そんな長瀬さんが目下の難問として挙げているのが、人材確保・教育の問題だ。いい人材は大企業に取られてしまうので、同社は海外に人材を求めようと16年前から海外拠点を設立、また国内にも本社から少し離れた長野県諏訪市に拠点を置いて、人材の掘り起こしを始めた。またCAD/CAMなどネットを介して業務が行えるものは、遠隔地からの人材も募っている。一方、社内では世代交代を図り、若手への業務や技術の移行も進めている。

相談に乗りつつも、最後は自分で判断させる。そんな中で、自らのこれまでの経験から、喜びや成功体験を感じさせる指導を心掛けるが、この取り組みは道半ばだ。取材中も三宅社長を交えての議論から、「金型の指導も今はスマートになり、失敗して頭を叩かれたり、『見て覚えろ』と何も教えてもらえないなんてことはなくなった。そんな時代に戻ることは決してないけれど、今はスマートに、かつ何かお互い遠慮しがちな中で、昔あった人のつながり、技術を磨くことへの情熱、仕事の中で熱くなる感覚が失われつつある」といった問題提起も飛び出す。知識だけではない、本当の意味で人や情熱を育てるということを、現在のスタイルでどのように行っていくかが、これからの難しい課題だ。それに対しても、やはり成功体験を通じて感じてもらうことを、最初からあきらめてはいけないと長瀬さんは考える。「彼らが自分の意見をダイレクトに伝える、また正しいと思うことを形にしてみる土壌というのは、我々の規模の会社には、すでにあると思うんです。我々はそれを活かし、試行錯誤しながら、いかに体験の喜びを伝えていくかを考えるしかないと思っています」。