

2023年版

知的資産経営報告書

金属部品加工業界のスターバックスを目指して。



株式会社 マエダマーキン

目次

1.	代表挨拶	2
2.	経営哲学	3
3.	事業概要	4
4.	沿革	5
5.	業務フロー	7
6.	商流	8
7.	人的資産	9
8.	組織資産	12
9.	関係資産	13
10.	現在価値創造ストーリー	14
11.	将来ビジョン	16
12.	経営環境	17
13.	実行計画	19
14.	将来価値創造ストーリー	20
15.	会社概要	21
16.	あとがき	22

■お客様の期待に応え続けるために

当社は、発電用ガスタービンや発電機、LGNポンプ部品、煉瓦用金型、MRI装置部品など、様々な機械装置の金属部品を加工しています。創業よりお客様にとって役立つ存在となるために、短納期や難易度の高い仕事にチャレンジし、対応の幅を広げて参りました。

そのために、積極的な設備投資に加え、独自の人の成長を促す様々な仕組みを取り入れ、日々金属加工の技術力を磨いています。現在では、播磨地域を中心とした多くのお客様や協力会社様に当社の技術力や営業力をお認めいただき、長くお付き合いをいただいています。誠にありがとうございます。

当社が、播磨地域のお客様に継続的に貢献し、これまで以上に便利で必要な存在となるために、日々努力してまいります。そして、積極的な人と設備への投資を通じて、技術力の向上に努めて参ります。

■知的資産経営報告書の作成にあたって

当社は社員も7名になりました。社員一同、日々多くの業務をこなすなかでも、活き活きと働き、助け合い、学び合いながら、順調に業績を伸ばしています。しかし、このような状況が続くとは限りません。このような時にこそ、日々の仕事を見つめなおして自己分析をすることや、当社の強み（知的資産）を社外の関係者に知っていただく必要があると考えました。

こうした取り組みを通じて、当社が今後も安定的な経営を継続していくことこそが、お客様の期待に応え続けることに繋がります。当社の「見えない資産＝知的資産」を認識したうえで、将来どうありたいのかビジョンを見定め、実現していくための指針書として活用いたします。

株式会社 マエダマーキン
代表取締役 前田 泰治



■経営理念

1. 結果に必ずリターンがある

頑張っても結果がすべてのプロの世界。でも結果が出たときには報われなければいけない。結果を出すには作業効率を上げるには、知識が必要。頑張るとは、課題から逃げず、挑戦し続ける人。汗をかく量で評価はしない。

2. 想像力を結集し夢をかなえる

想像力とは目に見えない世界。今の作業のその先、目の前のことに振り回されない強い心。知識がないと想像できない。想像力は豊かに生きるために必要な力。

3. 感謝の心で自身の幸せを

全てのことが当たり前ではなく、誰かのおかげ。指示されて動いても面白くなく、自ら前向きに動けば気持ちいいし感謝される。ありがたいな！って心地よい。

■基本方針

1. チームワークで勝つ

自分の事だけではなく、一年後のみんなの成長を想像して教える側は声掛けをする。自分のポジションをしっかり守り、仲間のエラーも助ける気持ち。一人だけでは勝てない！チームで勝つには連帯感が必要。一人一人が自分の役割を理解し生産性向上を考えて動くこと。教えることを惜しまず、教わるものは結果で応える。個々の成長が必要で、努力を惜しまず勉強する。

2. やるべきことをやる！やらなくていいことをしない！

1日の働ける時間を最大限活用できるよう、毎朝、一日の流れを組み立てて、すべきことをはっきりさせよう。整理整頓をして、物を探す時間は短縮しよう。判断する為に、情報を共有する。難しく考えずに、相談する、指示を仰ぐ。

3. あいさつから始まる安全と清潔

明るく大きな声であいさつをする。お客様、同僚、外部の人にも元気よく。明るく元気であれば、全てが良い方向に進む。声掛けは、安全も心の健康も守ってくれる。

加工事例

当社の加工のモットーは「きっちりQCD」。この「当たり前のこと」を当たり前に達成するために、こだわりの精鋭機械と、それを扱う人の高い技術や取り組み姿勢が必要です。これまでもこれから、常識にとらわれず、お客様からの依頼をどう工夫すれば実現できるかを考え、他社がやりたがらないような難易度が高い仕事も引き受け、対応の幅をどんどん広げて参ります。

加工イメージ

加工内容と特徴



無酸素銅加工

銅は柔らかく、削りすぎなどの加工ミスが起きやすい素材です。当社は縦1mを超える大型なワークが多く、失敗が許されません。ハイリスクなワークに対応するため、加工時には作業者がオペレーションに集中できる環境を整え、切削加工の刃物の形状を工夫しています。銅の他、アルミや真鍮など、リスクの高い非鉄金属の加工を得意としています。



金型

金型製作、研磨と全工程を自社で行え、CAD/CAMにて複雑な形状も対応します。当社では、特に再研磨による形状復帰を得意としており、非鉄金属加工の際の切削刃物の研磨や、原子力発電所向け天井クレーンの軸受け部品のライナーを研磨する技術にもつながっています。



長尺旋盤加工

SUS304（ステンレス）材加工中です。研究施設向けのスタッドボルトやカップリングの加工もしています。条件に沿って入力すればNCプログラムが出来る対話機能を活用することで、熟練工でなければ対応が難しいところを、若手の職人でも対応できるようになりました。CAD/CAMと連動して漏れなく、間違いも少なく対応することができています。



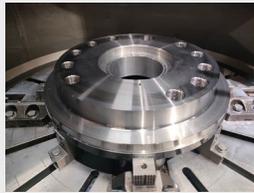
医療用MR I

医療機器の部品製作において、精密加工技術が求められます。アルミ casting を側面は曲面形状に倣い加工した上で、縦旋盤荒加工、横中ぐり、縦旋盤仕上げ、横中ぐり仕上げ、五面加工機の工程で複雑な形状を図面通りに加工しています。仕上げの難易度が高く、かつ何段階も工程があるため、当社にしかできない加工です。



大物鋳造リング

φ2000（直径2m）テーブルにてφ1700リング加工中の写真です。1次加工後、五面加工機による切り欠き、穴あけ、その後2次加工にて完成します。当社ではこのような2mまでの大型ワークを得意としており、しかもその全工程を社内に対応できる点が強みです。



タービン部品

火力発電所等で欠かせないタービン部品のように、ワーク形状が不安定でも独自のノウハウで安全に段取り替えを行い、複雑な単品物も対応します。写真では、ターニングを使い、自作の台に据え付けて加工しています。資源が少ないため、常識にとらわれず、どう工夫すれば実現できるかを考えることが重要です。



アルミ削り出し

アルミ専用機としてフルカバーの五面加工機と、CAD/CAMによるプログラムで複雑な形状も対応します。フルカバーのため切粉の飛散も気になりません。アルミ素材は柔らかく回転数と送り量を上げて素早く加工するノウハウが必要です。兵庫県下では鉄加工に特化した企業が多い中で、非鉄金属加工にも対応できる幅広い技術力を有しています。



LNGポンプ部品

アルミ鍛造からの削り出しです。LNGポンプは極低温下で安定稼働できる必要があるため、高い精度が求められることはもちろん、寸法は20°C換算（長さ測定の基準温度が20°Cであること）となっており、加工時の気温から逆算する必要があります。また、穴加工は斜め穴も含まれ、加工難易度が非常に高く気を遣う品物です。

沿革

	年代	出来事や背景	知的資産
黎明期	1996年	前田社長高校時代 剣道部に所属し、厳しいトレーニングに耐えた。その時の経験から「 <u>負けん気</u> 」が養われる。この時の苦しさに比べれば仕事は楽だ。	人的資産 前田社長の実体験から想いや技術を育んだ沿革
	1999年	前田社長18～24歳「会社のために働く時代」 赤穂市の会社に就職。「負けん気」から深夜まで勉強し、実力をつけていく。しかし24歳の時、正当な評価をされず、約束を反故にされた悔しい想いをもち「 <u>決められる側</u> 」から「 <u>決める側</u> 」になろうと決心をした。	
	2006年	前田社長25～35歳「自分のために働く時代」 製造業として独立することを目的に岡山県備前市の会社に転職し、 <u>一通りの現場（旋盤、フライス、中ぐり盤、営業）を経験しながら10年間修業。各現場の1，2番手の人から教えてもらいながら、効率よく現場と営業の知識や経験を得る。営業として同業者同士で情報交換をする中で外注先の特徴や導入設備の状況を知り、営業戦略を練る。</u>	
技術力形成期	2016年3月	株式会社マエダマーキン設立 創業時は従業員1名（山道和也）で工場がなく、東日本大震災の影響を受けて困っていた同業の有限会社坪田工作所と提携し、事業を手伝う。	物的資産 こだわりの精鋭機械心地の良い工場 人的資産 マネジメント力と技術力で引っ張る赤帽 人的資産 真面目で勉強熱心な黄帽・青帽 組織資産 やる気を引き出すマエダ流人事評価 組織資産 お客様を絞り込む営業戦略
	2017年8月	備前工場稼働 横中グリ導入 同業の奥田鉄工株式会社が工場を移転し、跡地で工場を稼働開始。同業でも導入台数が少なく競合の少ない「横中ぐり」に絞り込んで設備投資した。 <u>従業員3名になり、目の届かない所で頑張っている姿を把握したいと考え、組織を動かす仕組み（評価シート）を考案・導入した。</u>	
	2017年11月	五面加工機導入 横中ぐりに加え、上と横の加工が可能になり、仕事の幅を広げる。	
	2018年4月	研磨機導入 これを機にロザイ工業との取引がはじまる	
	2018年6月	従業員（木元隆彦）が入社	
	2019年2月	役員（前田香里）が入社	
	2019年5月	マシニングセンター2台導入	
	2019年8月	ターニング導入	
	2019年9月	2.5tフォークリフト導入	
	2019年11月	Speedy Mill Next（2D・3D統合CAD/CAM）導入	
	2020年1月	半自動溶接機導入	
	2020年2月	Tig溶接機導入 現地工事のため2台の溶接機を導入したが、スピードや効率を重視する自社の方向性に合わないことが分かり、撤退した。 <u>無駄にはなったが、やってみることで後の方向性が決まった</u>	
	2020年3月	従業員（前田周児）が入社	
	2020年9月	NC旋盤導入	
	2020年12月	NC旋盤導入	
2021年2月	2021年7月に閉鎖した有限会社南精機から従業員を受け入れる従業員（蓬伸一郎）が入社		
2021年3月	マシニングセンター導入		

沿革

年代	出来事や背景	知的資産
2021年5月	従業員（高岡大地）が入社	
2021年7月	赤穂で同業を営む有限会社南精機が閉鎖	
2022年10月	従業員（定国慎悟）が入社	人的資産 マネジメント力と 技術力で引っ張る 赤帽
2021年11月	マシニングセンター2台導入 溶接機を置いていたスペースに導入した	
2022年1月	NCターニング導入 事業再構築補助金に採択され、医療機器分野に進出	情報資産 生産管理システム と過去の受注情報
2022年5月	生産管理システム「テックス」導入 受注情報を一元管理し、3か月先までの工程表を作成し、受注を見える化 できるようになった	
2022年7月	キーエンス3次元計測器導入	

横中ぐり 東芝機械
BTD110R16



五面加工機 三菱重工
MVR25



平面研磨機 岡本
63DX



マシニングセンター オークマ
MB-56VA/MB46VA 2台



マシニングセンター 森精機
SV-503B



NCターニング OM製作所
Neo-20EX



TAC-650
CNC旋盤



STEP

作業の内容やこだわりのポイント、知的資産

営業・受注

1



見積はスピードを重視し、経営者兼営業である前田社長が自ら作成します。社長には様々な加工の知識と経験、業界や取引先・協力会社の情報が入っており、それらの情報を基に、すばやく見積を作ることができています。また、協力会社に対して外注を依頼するときは、図面に細かな加工指示を書き加え、やることを明確にし、やるかやらないかの判断が素早くできるように配慮しています。社長自身が良い事も悪いこともはっきりと言う性格で、協力先でもある兵庫県下の金属加工業者とは、お互いにリスペクトしあう人間関係があります。

人的資産：豊富な加工や幅広い業界知識を持つ前田社長
関係資産：お互いにリスペクトする、技術力が高く対応が早い協力会社

作業指示

2



受注情報を生産管理システム「テックス」に入力して一元管理しており、作業指示書と図面、検査記録をつけて現場に回します。3か月先までの工程表を作成し、受注を見える化し、現時点の受注案件に影響が出ないように予定を確保して特急対応や短納期を即座に判断し、お客様をお助けできる仕組みを確立しています。スピードを最も重視しており、積極的なIT投資で手間を省き効率化し、リピート品や単品物は簡単な事務処理で作業指示ができます。

情報資産：生産管理システムと過去の受注情報

加工

3



求められているQCDを確実に安定して達成します。加工全体の流れを予測し、トラブルを未然に防ぐ事前準備がポイントです。また、モノ作りとはお客様のニーズにいかに応えられるかを追求する事が重要です。そのために、営業判断で難易度の高い受注もあえてチャレンジしています。時には現場に負荷がかかることもありますが、現場に押し付けるのではなく、難易度や負荷の高い仕事を引き受けることに対する哲学や、納得できる仕組みを整えています。

組織資産：社員の頑張りを引き出す経営理念
組織資産：社長の想いを伝える朝のミーティング
人的資産：真面目で勉強熱心な黄帽・青帽
人的資産：マネジメント力と技術力で引っ張る赤帽
人的資産：相談にのり迅速にトリアージする前田社長

手仕上げ・検査

4



外注品、内作加工品問わず、出荷前検査を徹底しています。目視検査では、傷、欠陥、塗装の外観をチェックを欠かしません。寸法検査では、マイクロメータやノギスを使って寸法記録を作成します。加工中の不具合は、小さなことでもお客様に報告します。1/1000mmの公差部や幾何公差は3次元測定器を使って計測します。検査記録を取り、書面として残しておくことで厳しい原子力認定にも適合し、突発的な監査のときでも素早く、労力をかけずに対応することができます。

組織資産：検査記録を取り書面に残しておくルール

出荷

5



定期便による納品の他、お客様に引き取りに来ていただいています。当社の得意分野は部品加工であり、引き取りにきていただくことで社員が現場の仕事に集中でき、より付加価値の高い仕事の実現できます。

関係資産：当社の方針をよく理解してくれるお客様

メンテナンス等

6



設備は、日々点検表によるチェックを行い、月1回の清掃、年1回の加工データによる精度調整を行います。安全ミーティングを月1回行います。機械を1台選定し、事故につながる注意すべきポイントを普段の業務に落とし込んで共有したり、機械を決めずにヒヤリハット事例を共有したりします。現在までに事故はないながらも、明日は我が身と安全第一を本気で実践しています。年に2回の計測技能検定、毎月の小テストによる技能の底上げなど、能力開発にも余念がありません。社員の頑張りに報い、親睦を深める親睦会や、業績達成時の年に2回（5月、11月）社員旅行も全額会社負担で行い、社員同士の信頼関係にもつながっています。

人々の生活を支える、発電機やポンプ、医療、鉄道車両などのインフラへ



顧客（取引先）

大手機械メーカーやその部品メーカー

当社が顧客に
選ばれている理由
(顧客のメリット)

- お客様が楽になり、ストレスをあたえない。お客様が心地よい
- 豊富な加工や幅広い業界知識を持つ前田社長の営業力で、引合に対してどこよりも素早い見積を出している
- 加工全体の流れを予測し、トラブルを未然に防ぐ事前準備によって、QCDを確実に安定して達成する
- お客様のニーズにいかに応えられるかを追求し、早く応えられる
- 大事なお客様が困っているときには、無理を聞いて何とかする

当社が顧客を
選んでいる理由
(当社のメリット)

- 値段が高くても当社の価値を認めて発注してくれる
- 将来性があり長く付き合いができる
- マエダマーキンの考え方や取り組み姿勢をよく理解してくれている
- 優先すべきお客様を明確にすることで、業務にメリハリをもたせる



株式会社 マエダマーキン



当社の製品
サービス

- きっちりQCDが達成される、様々な機械装置の金属部品（発電用ガスタービン、発電機、LNGポンプ部品、レンガの金型、MRI装置部品など）
- 対応可否の判断とレスポンスが早く、心地の良いトップ営業



協力先

当社が仕入先・協力先に
選ばれている理由
(協力先のメリット)

- 図面に細かな加工指示を書き加え、やることが明確でやるかやらないかの判断が素早くできるように配慮している
- 社長自身が良い事も悪いこともはっきりと言う性格で、協力先でもある兵庫県下の金属加工業者とは、お互いにリスペクトしあう人間関係がある
- 知名度が高く、マエダに言われたらしゃあないなと思ってもらえる関係性が構築されている

当社が仕入先・協力先を
選んでいる理由
(当社のメリット)

- 自社にはない技術があり、対応が早い
- 窓口が社内営業に長けており、プロ同士の会話ができ、判断が早い

- ・ 真面目で勉強熱心な黄帽・青帽



黄帽・青帽は加工現場の最前線を支える職人です。人によって得手不得手はあるものの、事前準備を怠らずベストを尽くす、真面目で勉強熱心な社員が揃っています。お互いに気をつけ、学び合い、教え合い、日々技術力を磨いています。一方で、赤帽との技術力・マネジメント力の差は大きく、1日1日の頑張りで一層の成長が求められています。

- ・ マネジメント力と技術力で引っ張る赤帽

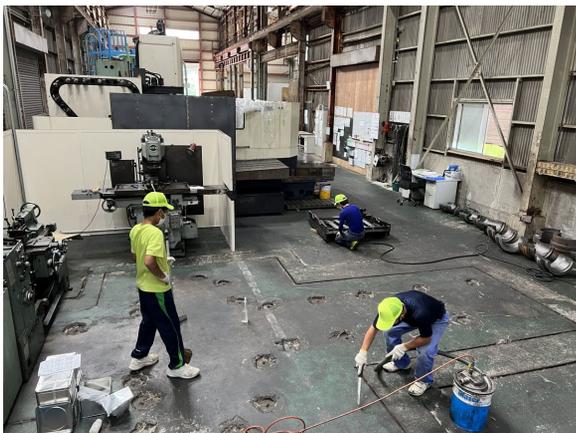


管理職である赤帽は現在2名おり、段取り、加工技術・知識、納期管理、どれをとっても一流の技術者です。何でもできる多能工で、かつ仕事が早く、不適合も少ない、当社の屋台骨を支える存在です。貢献意欲も高く、部下のマネジメントや指導力にも優れ、黄帽・青帽の社員たちを背中から引っ張り、常に目標として尊敬されています。

- ・ 意思決定と仕組みづくりをする前田社長



「本当の情報は現場にある」をモットーに日々情報収集し、意思決定と仕組みづくりに集中しています。社内唯一の営業として、迅速な対応可否の判断とレスポンスでお客様の見積依頼をお待たせしません。創業前に現場と営業の両方を経験し、現場を熟知し、現場の気持ちがわかるトップが営業を務めているからこそ、長期的な視点でメリットやデメリットを見極め、短納期や難易度の高い仕事も、引き受けるかどうかを戦略的に判断することができます。



高岡 大地 (2022年入社)

担当：NT・旋盤・横中・3S

マエダマーキンイチのガッツマン



1. 仕事について

形状寸法を図面指示通りに加工することが仕事です。図面を熟知し、特記事項などお客様の指示をしっかりと確認してから作業に入ります。作業では角取りの精度や、傷やバリが出ないように気を使い、計測器を使ってマイクロメーター単位で一般公差に当てはめていきます。加工サイクルなどの機能を学び、より間違いが少なく、省力化することを意識しています。

2. 入社のきっかけ

元々前田社長と家族ぐるみの付き合いがありました。ある時前田社長と居酒屋で飲んでいた時に、仕事に対しての熱い想いに感銘を受け、一緒に仕事がしたいと思うようになりました。元は同業他社で働いていましたが、「仕事は我慢するものだ」「我慢してお金をもらうんだ」という意識がありました。今では仕事が楽しくて仕方がありません。人生が180度変わりました。

3. やりがいを感じる時

品物の加工が寸法通り、期日通りに完成したときにやりがいを感じます。また、社長の期待を超えて効率的に仕事ができるときや、社長が笑顔になってくれたときは嬉しくなります。最終製品の使用用途が特殊な場合も多く、条件の厳しい単品ものは難しく、神経を使います。製品でもアジャストでクリアできたときは嬉しい気持ちになります。

4. 職場の雰囲気

職場は良い雰囲気、自分と同じように全員が成長意欲をもち、自信をもって対応しています。お互いが声掛けをして、加工までの段取りを円滑にし、次工程がスムーズになるように意識を持っています。入社したて人も、みるみる人が変わっています。特に赤帽の方は、社長の技術はすべて習得しており、仕事の姿勢や取り組み方、加工前の準備や治具の発案も含む無駄のない工程の組み立て方、機械が止まらないように工場全体を把握するなど、全てにおいて尊敬する存在です。工場はめっちゃくちゃ綺麗で常に整理整頓されています。「良い仕事をしないと、いい品物はできない」という仕事をする前に必要な気持ち、みんなで共有できています。ラジオ体操の後、7:50~8:00までの10分間に朝礼があります。社長からお金の仕組みや世の中の仕組み、「自分と家族が幸せになり、会社も幸せになることはつながっている」といった自分の考えを話します。時事ネタを使い、汗をかいた量で評価されるわけではない。お客様が何を求めているのか。そのために、何を意識し、何を優先すべきなのかを、わかりやすく、熱く語ります。これで気合が入り、一日頑張ろう！という気持ちになります。

5. これから取り組みたいこと

工場全体をみれるようになることです。今は縦型旋盤とターニング専門ですが、他の機械にも対応していけるようになりたいです。赤帽の方のように、広い知識を持ち、初めてのものでも図面をみただけで頭の中でイメージできるような姿が理想です。そのためには勉強が必要です。自分の仕事をできるだけ効率的に終わらせ、段取りを手伝うことで技術向上に努めます。みんな技術を出し惜しみなく教えてくれるのでありがたいです。勉強の仕方も自分なりに工夫し、写真をとって自分のグループLINEにアルバムを作り、名前図面番号とともに記録しています。



前田 周児（2020年入社）

担当：CAD/CAM・五面・横中・立マシ

黒子に徹し、職人を輝かせる2番バッター



1. 仕事について

機械加工の他、勉強中ですがCAD/CAMを扱う仕事もしています。携わっている製品のひとつに電車の部品があり、大型の部品ながら殆どを一人でこなします。加工の方法は赤帽の山道さんに分かりやすく教えてもらい、理由を含めて確認しながら習得していきました。入社して1年たったあたりから、「何事も無駄なことはなく、ゆくゆくは自分のためになる」と意識で仕事をすれば、少しずつ前に進めるという思いを持ちました。前職とは分野が違い、何も知らない状態からのスタートでしたが、前職の経験は無駄になっておらず、今の仕事の役に立っていると感じます。社長が自分の想いや仕事に対する姿勢を、わかりやすく言葉で説明してくれるので、その言葉の意味を考え、自分の中に落とし込んでいくことが大切だと感じています。印象に残る言葉はパズルのピースのようなもので、すぐには分からなくてもピースを集め続ければいつかつながってきます。ピースは日々増え続け、見えていないことも多いですが、これからは集めながらもつなげることにもぶち当たっていくことになると思っています。

2. 入社のきっかけ

前職は請負作業で、誰でもできる仕事でした。技術が身につけていないことに危機感を感じ、技術職をしたい、手に技術を身につけたいという想いがあったときに、求人でもエダマーキンをみつけて興味を持ち、直接電話しました。

3. やりがいを感じる時

まずは目の前のことを着実に、一つずつ片付けるのが好きな性格で、週の頭などにやるべき仕事全体の流れを考え、考えた流れ通りに仕事が進んだ時にやりがいを感じます。そのためには、自分にできることと、他の人に助けを借りてできることをはっきりすることを意識しています。わからないことは、経験豊富な方に教えてもらいながらすすめます。教えてもらう中でも、人によって表現の仕方が違い、受け止める側が勘違いしたまま進めると危険です。まず自分が勘違いがないように解釈し、誰かに教えられるくらい自分の中に落とし込んでいきたいと思っています。

4. 職場の雰囲気

建設的で物事が前向きに進む会話が多いです。それぞれに得意なことを教え合い、協力し、フォローしあいながら仕事を進められます。少人数ながら仕事量が多く、組織で無駄なく仕事をしなければ捌けません。仕事量や納期がはっきりしており、個人個人の目標が会社の目標や方向性と一致することができているからこそ、お互いに協力ができていると感じます。

5. これから取り組みたいこと

昔ながらの職人さんである、赤帽の蓬さんの仕事を習得したいと考えています。こだわりが強く、今の自分の仕事に心から納得してくれたことはないのので、いつか心から納得してもらいたいと感じています。そのために、できるだけ蓬さんの動きをみて、動きの理由を考えたり聞いたりすることで、なんでだろうと思う事をそのままにせず、勘違いを少なくし、できるだけ解決していきたいと思っています。



・ 社長の想いを伝える朝のミーティング



7:50～8:00までの10分間に朝のミーティングがあります。この場で、社長からお金の仕組みや世の中の仕組み、「自分と家族が幸せになり、会社も幸せになることはつながっている」といった自分の考えを、たとえ話を使って分かりやすく、熱く話します。

同時に、義理堅さや気遣いの大事さをはっきりと伝えており、経営者の考え方と水が合う、会社とともに成長したいと考える人材が集まり、「会社のためは自分のためという考え方」「義理堅く、お互いに気遣いができる風土」「学びあう、教える風土」が生まれています。

・ やる気を引き出すマエダ流人事評価



社長の目の届かない所で頑張っている姿を把握し、組織を動かすための仕組み（評価シート）を考案・導入しました。30項目に対して、従業員同士が自己評価も含め10段階で評価し、社長に見てほしいところや直してほしいところ、考えていることを書く欄を設けています。項目ごとに考える必要性が生じ、「やれば見返りがある」ことや、社長が重視していることを意識し、評価項目にそってお互いが心地よく動けるように配慮ができるようになっていました。社長との面接では、評価シートに基づいたフィードバックに加え、期待する事などを内容を絞って伝えています。

評価項目	自己評価	同僚評価	評価
1. 業務の遂行			
2. 業務の効率化			
3. 業務の改善			
4. 業務の創意工夫			
5. 業務の責任感			
6. 業務の協調性			
7. 業務の積極性			
8. 業務の誠実さ			
9. 業務の柔軟性			
10. 業務の学習意欲			
11. 業務のコミュニケーション能力			
12. 業務のリーダーシップ			
13. 業務のチームワーク			
14. 業務のモチベーション			
15. 業務の責任感			
16. 業務の誠実さ			
17. 業務の柔軟性			
18. 業務の学習意欲			
19. 業務のコミュニケーション能力			
20. 業務のリーダーシップ			
21. 業務のチームワーク			
22. 業務のモチベーション			
23. 業務の責任感			
24. 業務の誠実さ			
25. 業務の柔軟性			
26. 業務の学習意欲			
27. 業務のコミュニケーション能力			
28. 業務のリーダーシップ			
29. 業務のチームワーク			
30. 業務のモチベーション			

また、1日1日の頑張りが評価されるよう、頑張った人投票制度を考案し新たに導入しました。毎日赤帽が1日のグランプリ・準グランプリを決め、給料に反映される仕組みです。

・ 自らの学びを促すマエダ流能力開発



若手には仕事の基本を、ベテランであっても得手不得手があるので、基礎的な知識をつける必要があります。自主的な勉強を促す仕組みとして、テストを与え勉強する仕組みとして取り入れています。

テストは、赤帽（管理職）が計測や加工の課題を考え、評価します。自主的な勉強をしないと点数がとれないようになっており、本当の実力を明らかにし、真面目に勉強する人にスポットライトを当てることができます。



さらに3年後を見据え、職人としての力量を高める赤帽勉強会を開催することとしました。出席は自由ながら、技量を高めることが自分の生活を守ることにもつながる気持ちで取り組んで欲しいと考えています。

- 当社の方針をよく理解してくれるお客様



当社の技術力や方針をよくわかっていただけており、仕事だけでなく、時には技術的な情報も提供していただける、大切な存在です。当社はコスト勝負では争わない方針のため、それを理解していただけるお客様のみ、長くお付き合いをしています。それだけに、お客様がお困りのときは、超短納期や超高難度の仕事でもあえて引き受ける覚悟があります。お互いが選び、選ばれる関係です。

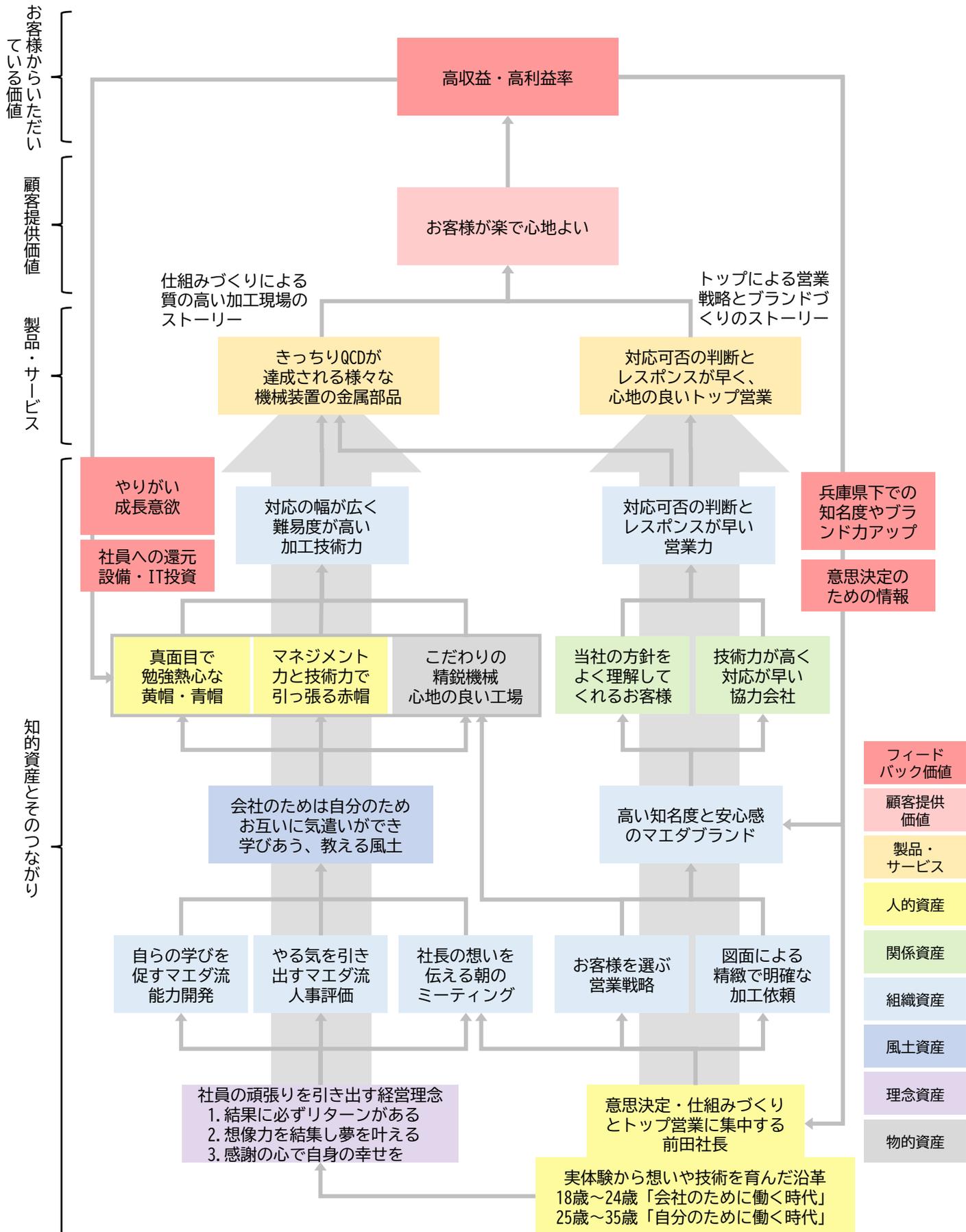
- 技術力が高く対応が早い協力会社



当社では対応できない高い技術力を持ち、金属加工の対応の幅を補完してくれるパートナーです。当社の技術力や方針を理解し、お互いに存在をリスペクトしています。当社から仕事を依頼する時は、社長自身が非常に細かい点にまで図面に指示を入れ、素早く対応可否の判断を返せるよう配慮しています。

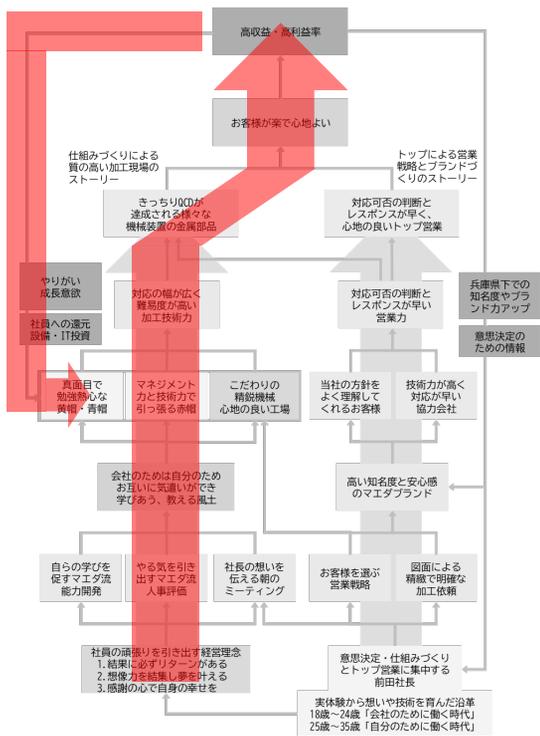


現在価値創造ストーリー



現在価値創造ストーリー

価値創造ストーリーとは、自社の強み（知的資産）が、商品・サービスを通じてお客様へ価値を提供する流れ（ビジネスモデル）を、因果関係の図（ストーリー）で表現したものです。当社の価値創造は、2本のストーリーによって成り立っています。1つは「仕組みづくりによる質の高い加工現場のストーリー」、もう1つは「トップによる営業戦略とブランドづくりのストーリー」です。この2本のストーリーからお客様へ提供される「お客様が楽で心地よい」という価値が、2本のストーリーへさらなる価値循環を促しています。



■仕組みづくりによる質の高い加工現場のストーリー

「社員の頑張りを引き出す経営理念」は、社長の長年の経験に基づく経営に対する想いや考え方が集約されており、毎朝のミーティングで社長自ら現場社員へわかりやすく伝えていきます。

この経営理念を具現化するための仕組みとして、「やる気を引き出すマエダ流人事評価」「自らの学びを促すマエダ流能力開発」という人事制度を構築しています。これらの仕組み（組織資産）によって、社員全員がチームワークを意識し、「会社のためは自分のため、お互いに気遣いができ、学びあう、教える風土」が根付いています。

学びあい、教えることで高められた現場社員の技術は、社長の営業戦略に基づき導入された「こだわりの精鋭機械と心地の良い工場」によって発揮され、製品の「対応の幅の広さ」や「難易度の高い加工技術力」につながります。

これらの仕組みづくりが、「きっちりQCDが達成される様々な機械装置の金属部品」を通じて、「お客様が楽で心地よい」という顧客提供価値を実現しています。

お客様へ高い価値を提供することで「高収益・高利益率」につながり、「社員への還元や新たな設備投資の原資」として循環し、「社員のやりがいや成長意欲」の源泉となっています。

■トップによる営業戦略とブランドづくりのストーリー

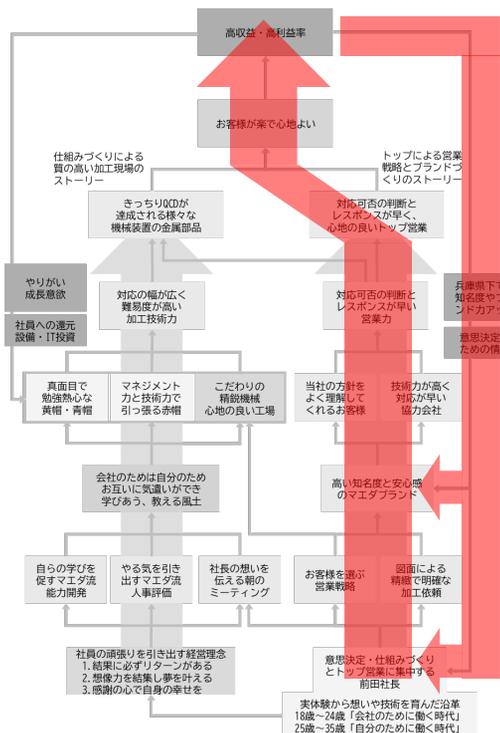
社長自らは意思決定と仕組みづくりに集中し、トップ営業でお客様との対応・交渉にあたっています。創業前の経験から加工現場と営業の両方を熟知し、独自の情報収集を合わせた長期的な視点で「お客様を選ぶ営業戦略」を立て、受けるべき仕事の選別を行っています。

協力先でもある兵庫県下の金属加工業者に対しては、「図面による精緻で明確な加工依頼」をすることで、やるかやらないかの判断が素早くできるように配慮し、お互いにリスペクトしあう人間関係を構築しています。

こうした社長から始まる取り組みが、「マエダマーキングの高い知名度と安心感というブランド」を生み出し、そのブランド力が「当社の方針をよく理解してくれるお客様」や「技術力が高く対応が早い協力会社」といった関係資産を形成しています。

このトップによる「迅速な対応可否の判断とレスポンスが早い営業力」への繋がりが「お客様が楽で心地よい」という顧客提供価値を実現するもう一つの流れです。

お客様へ高い価値を提供することで、新たな「兵庫県下での知名度やブランド力アップ」や「意思決定のための情報」へと循環し、社長自身の新たな営業戦略や投資意思決定の源泉となっています。



金属加工業界のスターバックスへ。

1. どこともかぶらないポジションでモノづくりをする。
例えるなら、製造業のスターバックスになる。スターバックスはコーヒーだけでなく気持ちの良さや雰囲気を楽しむという付加価値をつけている。当社も充実したサービスでモノづくりに付加価値をつけ、お客様に感動していただくことを目指す。
2. 寄りやすく、ノーと言わず（条件つき）、何でも揃っている企業になる。
この地域の同業はしがらみが強く、助け合い、何かとつながりが強い。お客様が寄りやすく、なんでも相談してくれる環境を作る。ゆくゆくは播州地域の同業に対し、当社のビジネスモデルを導入し、赤帽を派遣して強い企業に再生したい。そのことが、当社の仕事の幅を広げることにもつながる。そのためきっかけとして、あえて外注先を選定してみるなどの調査も検討する。
3. やりがいと年収のバランスを維持し、人が寄ってくる魅力ある企業となる。
物価が上がり、実質的には給料は下がっている。不況で仕事がなくなり、給料が下がると生活が苦しくなり、人がやめてしまう。人的資産が失われると仕事が受けられなくなるだけでなく、これまでの人材育成の努力が失われる。成長して人が増えていく企業が少ない中、魅力ある企業となって人を増やし、企業として成長する。
4. そのためには儲けることが必要不可欠。
時には厳しいことも言うけれど、社員は自分たちのために言ってくれているとわかってきている。業績が悪くなれば、社員は先行きが見えないことに不安になりやめてしまう。だからこそ、先行きを見通し、業績が下がった時にもなぜ年収が下がったかを説明して、社員の不安を解消し、ともに苦しい時期を踏ん張る力と覚悟が、経営者に求められている。

■経営に対する想い

相変わらず、日本は汗をかく量で評価される文化で、従業員が守られすぎていると感じる。そのような環境では人は育たない。例え安定していても、不況になって量産品の仕事が減り、単品の難度の高い仕事が増えたとき、人が育っていなければできることがなくなり、お金を稼ぐことができなくなり、心にも余裕がなくなる。不況になった時でも儲け続けることができ、自分たちの生活を守り、心に余裕を持つために、特定の人だけではなく社員全体の基礎能力を一段上げ、コンスタントに1年間戦える、筋肉質な組織になる。そのためにも、1日1日が勝負になる。

■3年後のビジョン

不況になっても切り抜けられる安定感ある組織へと成長していく。そのために、社員の1日1日の頑張りが社員自身に還元される仕組みに再構築し、黄帽・青帽を中心とした社員の一層の成長を促し、新たに上級職である緑帽となる人材を育成していく。現在の緑帽候補は前田、辻下、高岡の3人であるが、それぞれが技術とマネジメント力に一長一短があり、甲乙がつけづらい。ここから一步抜け出した存在が緑帽になり、これからの強い会社を作るキーマンとなる。緑帽が増えれば赤帽に余力が生まれ、新しいことをできる機会が生まれる。同時に新たな黄帽・青帽となる若手社員の新卒採用をすすめ、教え育てることで力を蓄え、新事業を展開するための種まきをする。

■10年後のビジョン

10年後は現在の仕事と新しい医療分野の仕事を中心に、長期的に利益を出していく。内作できる幅を増やし、豊富な外注先と連携しながら、より難易度の高い、幅広い分野の金属加工に対応できるようになる。大手メーカーのように規模や商圏を広げたり、設計など自社の強みが生かせない分野には進出しない。身の丈に合った事業領域での活動に特化し、お客様を自ら選ぶ立場を維持する。無駄な業務は増やさず、間接業務をできるだけ少なくするという当社の成功スタイルを継続していく。

※スターバックスは米国スターバックス・コーポレーションの登録商標です。

顧客の変化

【現状】

仕事が増えたため、一部不適合が出てしまった。新戦力を導入して、安定した体制の構築を急ピッチですすめている。背景には、お客様が人材不足で内製化できなくなり、当社に回ってきている状況がある。最近ではお客様にとってコアとなるような仕事も任せられるようになってきた。

【現在～10年後までの変化予測】

高齢化が進み、働く人が少なくなって人の技術力を必要とするものづくりが貴重になる一方で、同業者の人材不足による、当社への仕事量の増加は今後も増える。

【影響】

仕事が増えた時に体制が整っていなければ、チャンスを逃す。体制を整えることができれば、チャンスを獲得できお客様を増やすことができる。

【対策】

仕事が増えても取り込めるように、体制を急ピッチで整えていく。スピード感をもって、お客様のニーズはすべて丸のみする覚悟で対応する。汎用性と変化を追究する。何か起きた時々で細かに方向性を変える、臨機応変さが必要になる。場合によっては軍需産業など、幅広いお客様に対応する必要が出てくる。自動化は資本力のある会社が担い、当社はあえてその方向性には進まない。人の技術力を活かせるポジションはなくなる。長期的な安定のためには知識・技術をつけることが、お客様の役に立つことにつながり、役に立てばお金をもらえる。

市場の変化

【現状】

日本の人口は減る一方で、世界的には人口が増加し、海外市場、特にブラジルやインドネシアの需要が拡大している。円安も影響し、生産拠点の国内回帰の傾向がある。原材料価格が高騰しているが、原材料は支給されるのであまり影響はない。脱炭素への取り組みが求められる他、巨大資本によるギガキャストなどの新技術が業界を再編する可能性がある。

【現在～10年後までの変化予測】

資本力のある他業種が参入してくることで、業界が再編される。ギガキャスト（アルミダイカスト（鋳造）で車体全体を一体成形する技術）の進展により金属加工の需要が減少する可能性がある。円安は続き、インフレが進む。生活は苦しくなる。中国など国際的な動きは予想できず、金融不安など経営環境は劇的に変わる恐れもある。

【影響】

円安は続き、生産拠点の国内回帰傾向は継続する。良い時は永遠には続かず、いつか必ず落ちる時がくる。

【対策】

落ちる時のために、準備をしておく。足掻く行動に結果がついてくる。技術を底上げするとともに、次の事業の柱を作る。常にお客様がいる状態が維持できれば生活には困らない。そのためには、色んな会社を観察し、その時々でベストな戦略を探す。

技術の変化

【現状】

複合加工機のこれ以上の技術向上は限界にきている。

【現在～10年後までの変化予測】

製造業の自動化・省人化が進む。ワーク（被削材）をスキャンして自動加工する技術が普及すれば、これまで行っていたプログラムが不要になり大幅な省力化が可能になる。技術の勉強をする人が少なくなるが、人の技術はいつになっても必要とされる。ホワイトカラーよりブルーカラーが重宝されるようになる。

【影響】

新技術が出たときのタイミングで投資する余力がなければ、機会を逃す可能性がある。

【対策】

工作機械の販売代理店である強みを活かして、新技術の情報をいち早くキャッチする。新技術が出たタイミングでいち早く投資し、技術を取り込めるよう内部留保を確保しておく。

自社の変化

【現状】

前田社長44歳、長女が入社し事業に関わるようになった。また、7月より60歳の技術者を正社員として迎えた。

【現在～10年後までの変化予測】

前田社長54歳。引き続きトップとして営業戦略とブランドづくりをするとともに、M&Aや新規事業に挑戦していく。社員数は14、5名になっている。

仕入先や協力先の変化

【現状】

外注先も従業員の年齢層が高くなっている。自社にはない技術があり、かつ対応が早いことが必要条件となっている。

【現在～10年後までの変化予測】

高齢化が進み、働く人が少なくなって外注先が絞られてくる。ブルーカラーの仕事を継続していく気概のある会社だけが生き残る。

競争相手の変化

【現状】

人手不足や経営不振による退出がみられ、当社に仕事が回ってきている。

【現在～10年後までの変化予測】

人手不足や経営不振による退出はあるが、投資額が大きく、参入は難しい。参入してもすぐには生産性を上げることは難しい。そのため、当社への仕事量は増加していく。

【影響】

人材不足で同業者が減少することによる、増加する仕事量を捌くためには、人材確保と育成が必要になってくる。

【対策】

高校生の新卒採用のため、地元3校へ求人申請済み。2024年から新工場ですインターンを行うための下準備を進める。
また、年齢にかかわらず、やる気やチャレンジ精神があるかどうかを基準に人材確保をすすめる。そのためにも、入社の際には、当社基準をしっかりと、はっきりと伝えておく。「この人にしかできない」をなくし、高レベルで技術を標準化していく。教えることが、会社のためでもあり、教える人が楽になることにつながることを根気強く伝え続ける。工場と設備へ積極的に投資し、生産性を向上して賃上げを達成し、人材に還元する流れを継続する。社長は健康に注意する。

【影響】

同業者の数が減り、仕事の受け皿が絞られていく。

【対策】

お互いに対応が早いのは当たり前。10年先も仕事をお願いできる、ブルーカラーの仕事を継続していく気概のある会社と、お互いにWin-Winとなりリスペクトしあう関係性を継続する。

【影響】

自社の受け入れ能力を増やすことができなければ、チャンス逃す。儲かる・儲からない様々な仕事が依頼される。

【対策】

自社のキャパシティを増やし、儲かる仕事を選別する。これからの時代はますますごまかしがきかない時代になっていく。これまで通り、誰もがWin-Winになれるまっとうな商売を継続する。戦国時代から戦争に勝つには、人の訓練が正攻法だった。この正攻法から背を向けないことが大切だ。砂漠を見つけて水を売る。どこともかぶらないポジションでモノづくりをする。例えるなら、製造業のスターバックスになる。スタバはコーヒーだけでなく気持ちの良さや雰囲気を楽しむという付加価値をつけている。当社も充実したサービスで付加価値をつけ、当社のモノづくりに感動していただく。

実行計画

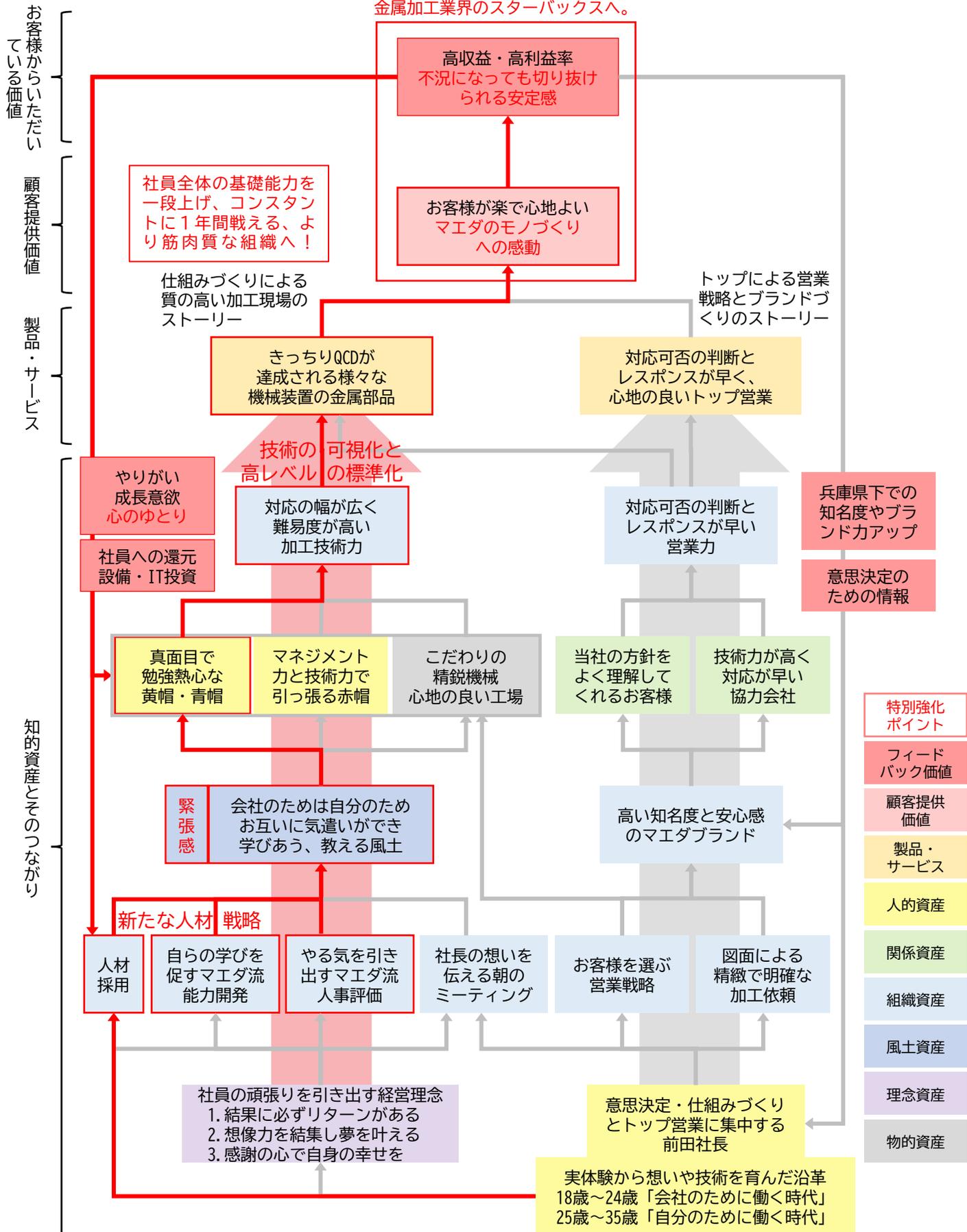
	責任者	具体的な行動
売り上げ達成	赤帽	納期確認と仕事の進捗を理解し、青色帽への残業、休日出勤の指示をする
	全社員	テックスを使って情報を共有し、納期遅延をなくす バーコードの読み込みを必ず行い、後にしない 自分にしかできない仕事をなるべくつくらない 数字にこだわりチームの一員として取り組む。
個人スキルUP	赤帽	毎月土曜日に勉強会を開催する 青帽が成長する為に全力で指導する
	全社員	教えてもらうことは当たり前ではなく、感謝して学ぶ せっかく時間を使うのだから、結果にこだわる 毎月月末に小テスト、9月、3月に計測技能検定、実力テストを開催する
評価	赤帽	毎日の頑張りに評価して手当てを支払う 赤帽が評価し、報告する
	全社員	昇給は定期ではなく、技量に応じて昇給を決める 9月、3月の計測技能検定、実力テストの成果を評点に組み込む 特別手当は月間売り上げ達成に応じて支払い、社長が決める ボーナスは3月末日、11月10日とする 期末賞与は年間売り上げ目標達成に応じて支払う 毎月の勉強の結果を特に重視する
品質	全社員	出荷前検査をするものを、決める 検査記録は素早く提出する 記録は汚さないように、きれいな字を心掛ける 20度換算は温度を記入し、追跡できるよう、残しておく 校正は3年に一度とし、その他は毎年自主検査を5月に行う
安全	高岡	毎月10日に安全ミーティングを行う 当月担当機会を全員でパトロールする 安全ミーティングで決まったことは、翌月のミーティングで確認する
残業	全社員	残業は原則18時まで、18時以降産業の場合は社長の許可を得る 18時以降の残業は16時半までに報告する 18時以降の残業は一人作業を禁止する
出荷前検査	全社員	会社の信用にかかわる大変重要な作業として、作業指示書に出荷前検査の項目を設ける
3S（整理・整頓・清掃）	高岡	毎月10日の安全ミーティング時に3Sをチェックする
SDGs	前田・高岡	写真でデータを採取し、プリントアウト・ラミネートする 8月2月に方向性を協議する

■ 定量目標

	現状 (2023年)	KPI 5年後(2029年)	KGI 10年後(2033年)
売上高	2億8300万	3億8000万	4億2000万
内作粗利	1億6300万	2億6000万	2億9000万
経常利益	9780万	1億2000万	1億3000万
正社員数	7名	13名	15名
赤帽	2名	2名	3名
緑帽	0名	3名	5名
青帽	5名	8名	7名
黄帽	0名		

※M&Aなどの状況によっては大きく変更となる可能性がある。

将来価値創造ストーリー



会社概要

会社名	株式会社マエダマーキン
所在地	〒701-3202 岡山県備前市日生町寒河698-4 TEL：0869-93-4377（代） FAX：0869-93-4577
代表者	代表取締役 前田 泰治
設立	2016年（平成28年）3月1日
資本金	800万円
従業員数	7名（2023年8月現在）
取引銀行	姫路信用金庫 播州信用金庫 みなと銀行 山陰合同銀行
事業内容	発電用ガスタービンや発電機、LGNポンプ部品、煉瓦用金型 MRI装置部品等、機械装置の金属部品の加工・製造
工場規模	敷地：1659㎡ 建物：1256㎡
Webサイト	https://maedamarkin.com/

1. 知的資産経営とは

知的資産とは無形の資産であり、企業における競争力の源泉である、人材、技術、ノウハウ、組織力、知的財産（特許、商標など）、ブランド、顧客とのネットワーク、仕入先や協力会社とのネットワーク、組織風土、経営理念などの財務諸表には記載されていない経営資源の総称です。

知的資産経営報告書とは、自社の知的資産、および知的資産が価値を生み出す過程（ストーリー）を、取引先や仕入先、協力先、金融機関などの外部関係者、従業員や株主などの内部関係者といったステークホルダー（利害関係者）に対しわかりやすく伝え、企業の価値創造にいたる認識の共有を図るために作成する書類です。

経済産業省から2005年（平成17）10月に「知的資産経営の開示ガイドライン」が公表されており、本報告書は原則としてこれに準拠して作成しております。

2. 注意事項

本知的資産経営報告書に掲載しました将来の経営戦略及び事業計画並びに附随する事業見込みなどは、すべて現在入手可能な情報をもとに、当社の判断にて記載しております。そのため、将来に亘り当社を取り巻く経営環境（内部環境及び外部環境）の変化によって、これらの記載内容などを変更すべき必要が生じることもあり、その際には、本報告書の内容が将来実施又は実現する内容と異なる可能性もあります。よって、本報告書に掲載した内容や数値などを、当社が将来に亘って保証するものではないことを、ご了承願います。

3. 作成者

株式会社マエダマーキン
代表取締役 前田 泰治
高岡 大地
前田 周児



4. 作成支援

株式会社帝国データバンク 姫路支店
中小企業診断士 原 一矢



5. 問合せ先

株式会社マエダマーキン
〒701-3202 岡山県備前市日生町寒河698-4
TEL：0869-93-4377
FAX：0869-93-4577
Webサイト：<https://maedamarkin.com/>



6. 発行

2023年8月