

未来を築くサステナブルな企業

講師 並木 里也子 氏 (ナミキ リヤコ)



Orbray 株式会社 代表取締役社長

日時：11月20日（水）18：00～19：30 開催形式：対面／Zoom ウェビナー
講演会出席者：81名（オンライン25名、対面参加者56名）

講師略歴

2020年5月に、アダマンド並木精密宝石株式会社に入社。2021年3月に創業家3代目として同社代表取締役社長に就任。2023年1月に社名をOrbrayへ変更。究極の半導体といわれるダイヤモンド半導体の研究開発推進の陣頭指揮を取る一方、「ものづくりは人づくり」をテーマに人材育成にも力を入れ、社員の可能性を引き出し育むため、2023年に教育研修部を設立した。社外でも女性の活躍促進や地方創生などさまざまな活動に関わる。学生時代はスノーボードの選手として活躍。1998年全日本選手権優勝、ワールドカップ選手として世界各地を転戦。競技引退後は、ESG・SDGs、自然体験などをテーマにした社会貢献活動に取り組む。3児の母。

講演要旨

1. Lily Style 社長業

私は80年続く精密宝石部品メーカーの3代目社長だが、少し変わった経歴を持つ。本名は並木Lily里也子。ニューヨークで生まれ、3歳で東京に戻り、小学校から大学まで青山学院に通った。大学では幼稚園の先生になる勉強をしていた。学生の頃に始めたスノーボードで日本一になり、その後ワールドカップに出場。世界中を旅していた時期もある。

そして、実は5年前まで主婦をしており、会社経験がないまま家業を継ぐことになった。プライベートでは3人の子どもの母親でもある。

社長就任後の挑戦のひとつに「業績V字回復」がある。私が入社した2020年当時、会社の経営は非常に厳しい状況だった。そんな中、翌2021年に社長に就任し、「構造改革を行わず、社員の内なるマインドやモチベーションを上げることで業績のV字回復を目指す」というチャレンジをしてきた。社員のコミュニケーションとエンゲージメントの強化を推進し、社員の待遇や基本給・賞与の改善、加えて非正規社員の正社員登用、在宅ワークや時差出勤の導入なども行ってきた。その結果、現在は2020年当時と比較して倍の業績を上げることができるようになった。

私は「地域に特化したブランディング」にも力を入れている。2026年には本社の登記を東京から秋田県湯沢市に移し、東京とのダブル本社体制にする予定だ。なぜ秋田なのかというと、まず「伝統的な技術」が根付いていることが挙げられる。また、忍耐強い「雪国気質な人材」がそろっていることや、自然災害が少なく「BCP対策」につながることも大きな魅力である。今後は、宝石加工技術を秋田の地場産業とすべく取り組んでいきたいと考えている。

2023年8月には、秋田に「魅せる工場」を作った。それがOrbray [TRAD] で、ここでは祖父の代から作っているレコード針を製造している。製造工程を見学できるようにしたら、小学生から大人までさまざまな方が工場見学に訪れ、この1年でのべ600人の来訪があった。

2. アスリートヒストリー

実は、私は子どもの頃は学年で1番の運動音痴だった。そこからアスリートになれたのは、コツコツと続けたからだ。スノーボードに出会ったのは高校生の時だった。新しいスポーツのおもしろさにのめり込み、好きだからとにかくとことん続けていた。

そのうち大会にも出るようになり、全日本選手権にも出場して運よく優勝することができた。その後、世界への道が開け、アスリートが仕事になっていった。スポンサーが付き、好きな時に滑れるようになってからは、春夏は海外へ行き、年間250日も雪の上にいた。そんな生活を続けていたら、トータルでスノーボードをしていた時間が1万時間になった。1万時間の法則というのがあって、これは1万時間を達成するとプロレベルになるという理論。私は、スタートは遅かったが、スノーボードにのめり込んで1万時間が経過したことでアスリートになれた。

こうした経験から、諦めなければ道は開けると考えており、今も新しいチャレンジを続けている。社長になっていろいろな方の話を聞く中で気づいたのは、「大人になるうちに諦めてしまい、やりがいやモチベーションを失っている人が多くいる」ということ。そこで、社員のマインドやモチベーションを上げるにはどうしたらいいかを考えた。

そして、まず取り組んだのが、国内にいる約1,000人の社員とコミュニケーションを取ることに。私は1,000人の社員を家族だと考えているので、家族とはコミュニケーションを取りたい。そして思いついたのが、全員にバースデーカードを配ることだった。また、1,000人の社員との面談もスタートした。これは約3年半かかったが、無事終えることができた。

1,000名の社員と話す中で、最初は社員と目があわなかったが、次第にうちとけるようになり、社員から気軽に声を掛けてくれるようになった。また講演会に出てもらえないかと声をかけてもらうようになり、講演にもチャレンジし、3年間で60回以上の講演を行った。

ビジネス経験がなかった私は、自分が得意なところを探しながら仕事に取り組んだ。たとえば、海外経験がありコミュニケーションを取るのは得意だから「対外的交渉」に力を入れよう。学生時代に学内起業に携わった経験を「広報・採用」に活かせるかもしれない、といったように。広報・採用の面では、「地方に特化したブランディング」に重きを置いた。その一環として、秋田県のローカルラジオやテレビ、新聞などに出た。すると、それを見聞きした社員から「会社を誇りに思った」という声が挙がるようになったり、地元の方にも会社の存在を知ってもらうことができた。人前に出ることは苦手だったが、社員の皆さんと秋田県のためなら何でもやろうと思い、今も継続している。

このように、不可能を可能にしてきた中で、夢を叶えるには法則があるのではないかと感じた。ひとつは「目の前にあることにとにかく一生懸命に取り組むこと」。それから、「人に夢を話すこと」。人に夢を語ることで、協力者が現れたり、その夢がもっとブラッシュアップされると思う。そして最後は、「決して夢を諦めないこと」。長くかかっても絶対に諦めなければ、夢は叶うと私は信じている。

3. Lifeスタイルを変えるものづくり

私どもはライフスタイルを変えるものづくりを行っている。弊社は、1939年に私の祖父が東京都足立区で創業した。祖父は12歳の時から技術を学び始め、諦めずにコツコツ学び続けて手に職をつけ、19歳の時に家族経営で会社を起こした。そして今では、従業員数国内1,000名、海外の工場も入れると約2,000名の会社となった。売上高は単体で174億円、連結で244億円。国内拠点は秋田県湯沢市、横手市、青森県黒石市、協力工場は福島、新潟にある。海外はニュージャージー、シリコンバレー、シンガポール、タイのチェンマイ、ドイツのデュッセルドルフに拠点がある。国内とタイの工場で製造を行い、日本のものづくりを世界に向けて売っており、ここがビジネスチャンスとなっている。

私が入社した当時はアダマンド並木精密宝石株式会社という社名だったが、2023年に社名

をOrbrayに変更した。これもブランディングの一環だった。天体や地球を意味するOrbと、光を表すrayを組み合わせた造語である。会社もひとつの生命体であり、そこで働く社員1人ひとりが輝くことで、より強い会社になり、未来に向けてよりよい製品を作っていけるのではないか、との思いを込めた。

我々はBtoBの会社だが、ブランディングを考えて会社紹介の動画も作成した。秋田の工場で働く社員にお願いして出演してもらった。

ここで、「世界で唯一！Orbrayしかできないものづくり」をご紹介する。実は、音楽に革命をもたらしたソニーのウォークマンには、Orbrayが開発した小型モーターが使われた。そして、その技術は、のちにポケベルやスマホの振動モーターとしても活用されることになった。

Orbrayではレコード針も製造しており、すべてダイヤモンドで作られた究極のマイクロリッジ針も存在する。また、スイスの高級時計ブランドが作り上げた1億円の腕時計にもOrbrayの人工ダイヤモンドが使われている。

その人工ダイヤモンドだが、Orbrayでは2021年に世界最大口径の人工ダイヤモンドを開発した。これは熱伝導率がシリコンに比べて33倍、大量の電気を流しても壊れない強さを持ち、次世代半導体への活用が期待されている。2024年には英国デビアスグループのelementsix社と提携し、開発を加速させている。

4. ファミリービジネス

私の祖父が86年前にこの会社を作り、家族経営で始めたところから、「一社如一家（いっしゃいっかのごとし）」というバリューが私どもにはある。「社員は家族」という意味であり、その取り組みを紹介する。

弊社では、働く女性をサポートするため、60年前に社内保育所「ジャルダン」を東京足立区に設立。保育料無料に加え、英語教室も行い、当時は100名の子どもが通っていた。また、50年間にわたって社員の家族向けのスキー教室も実施。初代の校長先生は祖母で、母、そして私が受け継いだ。年末の繁忙期に子どもたちを預かり、3泊4日のスキー合宿に連れて行くという取り組みだった。

また、祖父は秋田県湯沢市に拠点を持つにあたって、「農工一体」を目指して納屋工場を推奨した。60年前の秋田では、農家の人々は冬に仕事がなくなり、出稼ぎに出るのが普通だった。そこに工業を持ってきたら、家族みんなで一緒にいられるのではないかという構想だった。納屋工場は最盛期には100ヶ所ほどあったようだ。

前述のスキー教室だが、現在は形を変えて取り組んでいる。秋田のサッカーチーム「ブラウブリッツ」と組んで不要なスキー板を回収し、スキースクールを開催している。

「一社如一家」の精神は現在も受け継がれており、冒頭にお話ししたバースデーカードの贈呈式は毎月実施している。そして、私が得意な子どもたちとのイベントも数多く行っている。工場見学、体験教室を工場各地で開催するほか、秋田県の高校生と一緒に地元の課題解決を考える「ふろふろOrbray高校生WS」というワークショップも実施した。

5. 今後目指すもの

今後は、多様性と海外での活躍・女性活躍の推進が必要だと考えている。弊社では、海外に興味があるとか、留学経験がある若い方にはすぐに活躍してもらっている。営業だけでなく、技術職でも世界へ、また海外企業とのアライアンスや研究分野、ダイヤの国際学会などでも海外に出て行ってもらっている。そして、タイの量産工場では働く人の7割が女性であり、幹部

も5割が女性である。こういった女性活躍が身近にあるというのも私たちの強みといえる。

私は入社後すぐ、「ものづくりはひとつづくり」だと気づいた。そして、「どうすればひとつづくりをサステナブルにできるだろうか」とずっと考えていた。私は教育のバックグラウンドがあり、いつか学校を作りたいと思っていた。普通の学校ではなく、社会人になっても学びをやめないような仕組み作りだ。そして、それが2024年に実現した。「Orbray Academy」という社内研修のチームを組み、現段階でのべ1,000人が研修を受けた。さらに、秋田県のリーディングカンパニーの補助金を受け、これから女性活躍推進3か年計画がスタートする予定だ。これは、女性のリーダー育成、女性キャリアを描く、地域のセミナー企画などをこの「Orbray Academy」が中心となってやっていくというものだ。

私たちは、この東北の地から世界へ皆さんを引っ張っていけるようなリーディングカンパニーになりたいと思っている。そして、それが実現できると思っている。それには若い方々の力が必要であり、私たちも若い人の声を聞き、次につなげていく必要がある。ファミリービジネスであれば、オーナーとしての思いはずっとサステナブルに続けていけるが、社員はどうだろうか。やはり社員のひとつづくりが必要だし、東北でコツコツ真面目に働く気質を持つ人たちが、自分の子どもや孫も入れたいと思うような会社ができたら、秋田県のためにもなると思う。秋田県は若者の県外流出が多く、さまざまな課題を抱える地域だ。もし、この秋田県を変えることができれば、日本も変わるのではないか。そこから世界も変えていけるのではないか。そんなことを思いながら、サステナブルなひとつづくりに取り組んでいる。