

# 生産工程のトラブル0

## 取組みの背景

- メーカーの製造部門の課長が、長く課の課題であった「生産工程のトラブル0」を目標に取組んだ。
- この課では、生産工程のトラブルにより、生産性の低下とクレームが発生し、問題になっていたが、日常の忙しさの中で、取組みがされていなかった。

## 講師による個別指導と受講生の実践の状況

- ▶ 課内で、取組む理由と方法を共通認識にするために、課長が全員を集めて会議を開催（3交代職場なので4回実施）して説明し、課員の意見を聞いた。
- ▶ 全員での会議の定例化して、取組み状況をPDCAを回して振り返り、トラブル事例を共有し、皆で話しあった。
- ▶ 4組3交代の課員全員を課長が直接に見ることはできないので、課長代理と4組3交代の班長を育成し、課員に対して、班長から個別指導ができるようにした。
- ▶ トラブル0に向けて、共通認識にすべきことが理解できているか、課員に理解力テストを実施した。それを個別指導の材料にさらに取組みを進めた。また、テストの作成を課長代理に任せ、これにより課長代理の育成も行った。

## 成果

- ▶ トラブルは0になってないが、課員より改善提案や意見がたくさんでるようになった。
- ▶ 共通認識ができてくるにつれて「トラブルを防止しなくては」という意識が浸透し、ミスによるトラブルが減少した。
- ▶ トラブル0だけでなく、業務に向かう課員のモチベーションの向上が、普段一緒にいない人事部門が面接にいったときなどでも目に見えるようになった。例えば、活発な意見交換、人事面談で「仕事にやりがいがある」「前と変わった」と班長、課員から発言があった。
- ▶ 日常業務で課長が、課長代理や班長に仕事を任せられようになった。

# 資金繰予定表の精度UP

## 取組みの背景

- メーカーの財務課長が、以前から取組む必要性を感じていた「資金繰予定表の精度UP」に取組んだ。
- 関連会社や事業部から資金繰りの資料がくるが、いずれも若干の余裕をみていて、全部門をトータルすると、実質的にどんぶり勘定のようにになっていた。
- 預金や借入金の圧縮を目的に取組むべきと、上司と課長は感じていたが、課員はそのような問題意識は無いように思われた。

## 講師による個別指導と受講生の実践の状況

- ▶ 課員を集めて、取組み必要性和やるべきことを説明し意見を聞いた。
- ▶ 課長は、課員は仕事が増えるのに、こんな取組みに対してはやる気がないのではないかと考えていた。しかし、現実には会議をしてみると、課員から、様々な前向きな意見がでた。
- ▶ 課長はびっくりするとともに、今まで課長が前向きな議論をする場を設けてきてなかっただけで、「皆、問題意識をもって、仕事に前向きに取組もうと考えている。やる気がないわけではない」ことを認識した。
- ▶ まず、取組みのスタートとして、先行的にモデル実施する部門を課長が担当して取組み、やり方、問題を課員に会議で報告して話し合った。
- ▶ 進め方ややり方が分かってきてから、課員が自分の担当部門で取組み、リーダーが個別指導し、定例会議で進捗を確認した。

## 成果

- ▶ 以前より、確度の高い資金繰予定表が完成し、借入金の圧縮につなげる。
- ▶ 同一目標に取組み、コミュニケーションが増え、一体感が生まれる。
- ▶ リーダーから課員への信頼感向上、課員からリーダーへも同様。

# 営業所一丸となった取り組み

## 取り組みの背景

- リース会社、東北営業所長、組織目標は、営業所の派遣社員の動きの向上。
- 所員は、所長と派遣の女性の2人。派遣社員は事務的な言われたことはするが、それ以上のことを考えて、動くことはない。

## 講師による個別指導と受講生の実践の状況

- ▶ 打合せで、営業所の目標と達成に必要なこと、様々な情報の意味を説明し、理解の状況、質問などについて話し合う。（真剣な仕事の打合せは初めて）
- ▶ それ以降、状況報告、目標の進捗状況を派遣社員に話をして、留守番の派遣社員の対応などを個別指導。

## 成果

- ▶ 日常の会話で、会社業績のことや、営業状況などが話題になるようになる。
- ▶ 所長は外にいて派遣社員が先に帰るが、夕方、所長の携帯に、当日の受注状況、連絡事項、励ましや挨拶の言葉が、メールで入るようになった。

# 物流センターでの5S活動

## 取組みの背景

- 物流センターの整理整頓ができていなので、お客様に見せられない。
- また、作業性が悪く、配送品の取り違いも発生していた。



## 講師による個別指導と受講生の実践の状況

- ▶全員を集めて、整理整頓の必要性、やり方を伝え、まず商品を仕分けする作業台の整理整頓からスタート。
- ▶取組み前の写真と、取組み後の毎日夕方にとった写真をみながら、毎週月曜日の朝礼で、取組み状況を振り返り、メンバーから意見をもらって、やり方を改善。

## 成果

- ▶3か月で物流センター全体の整理整頓を達成、その後継続している。
- ▶副次的な効果として、職場に活気がでてきた。意見を言って、採用されて、うまくいったことをみんなで喜んだことが、効果に結びついた。