

# 研修例1

## 1. カイゼンは進んでいるか？

- ◇トップの期待と現場の声なき声
- ◇山あり谷ありのカイゼン活動
- ◇素敵な会社はつながっている

## 2. ストーリーが経営と現場をつなぐ

- ～現場で質問をひとつすれば経営と現場とのつながり程度がわかる～
- ～「よし、やろう！」を産出すストーリー明示を～
- ◇自分達満足を問う
- ◇利益と現場行動の関係性を理解する
- ◇“視点を外に、前に、そして自分に”参画型ストーリーづくりで腹落ち感

## 3. 流れ化思考が前後工程をつなぐ

- ～仕掛りの状態を見れば工程間のつながり程度がわかる～
- ～流れが見えるとアウトプットを見つめての管理がいくとも容易に～
- ◇工程毎職場から流れ化思考へ
- ◇溜まるポイントの山崩し
- ◇流れに沿った協力組織編制と思いやり対応

## 4. 今を映し出す現場及び道具立てが、この瞬間を結果につなぐ

- ～日報を見れば今と結果とのつながり程度がわかる～
- ～無意識に流されがちな日常を意識化～
- ◇現場で時間軸がどの単位で流れているか？
- ◇ムダの着眼は価値あるかな？無いかな？
- ◇現場をよく見ろ！ さて、何を見るんだ？
- 全社で現場目配りポイントの目線合わせを！
- 《対象》
- 製品の流れ：淀みとペース
- ひと：忙しく働いているようだの表と裏
- 設備：意識しやすい停止と見落としやすい停止
- モノ：不要/余剰/消耗品端数・端材の散在

- ◇現場情報自動収集のしくみで“見られてたまるか消耗戦”の突破を！

## 5. 現場での共通認識に立ったコミュニケーションが部下・上司／メンバーをつなぐ

- ～現場での掲示物を見れば部下・上司／メンバー間のつながり程度がわかる～
- ～情報の共有化から感情の共有化・行動の整合性へ～
- ◇現場主義・実践主義でベクトル合わせと小さなガッツポーズづくりの促進
- ◇組織化と規律正しい職場づくりに向けて
- ◇組織/ひとの距離感と壁を取り崩すトライ

## 6. 個々の成長支援が、今を次世代につなぐ

- ～「任せた」との言葉の前後言動を見れば、成長支援の程度がわかる～
- ～成長の道しるべと姿の認識・共有化～
- ◇「ひとによる差です」と放棄すべき内容か？
- ◇「リーダーにしたんだから管理をしてほしい」では始まらない！
- ◇現場での実践的指導と基礎教育

## 7. まとめ

- ◇全体のつながりを見据えたうえで、「できること」「手を付けられること」から始めよう！
- ◇目先の対処ばかりを優先してしまう中、カイゼン時間の確保をする決断を！
- ◇明日からの To Do！

# 研修 例2

|   |                |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---|----------------|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | カイゼン活動は進んでいるか？ |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 2 | ものづくり現場の課題と改善  |  |  | <p>(1)現場をよく見ろ！さて、何を見るんだ！ 着眼と改善の方向性<br/>～整理・整頓・清潔、ひと・設備・モノ(と方法)を見て<br/>QCD・Sの向上を！！～</p> <p>①製品流れ(リードタイムと淀み)<br/>製品流れ分析(滞留、レイアウト、運搬)<br/>→滞留を流れに、運搬距離を近接に:流れ化、<br/>仕掛と制御、レイアウト改善、運搬標準化</p> <p>②ひと(働きと動き)<br/>作業分析(手待、監視、移動、捜す、2度手間)、動作分析<br/>→動きを働きに:作業設計、1人工化、多能工化・応援体制</p> <p>③設備(稼働と停止)<br/>稼働分析と停止時間の内訳<br/>(段取り、故障、管理、チョコ停等)<br/>→停止時間を稼働時間に:段取改善、設備保全、作業予定</p> <p>④モノ(必要と不要、適正量と余剰)<br/>2Sチェック<br/>→必要なものを適正量に:整理整頓</p> <p>(2)現場観察と課題の抽出 (応用:別紙参照)</p> <p>(3)抽出した課題に対する具申 (応用:別紙参照)</p> <p>(4)維持と改善促進をさせる現場マネジメント<br/>～清潔・しつな と モチベーションアップで<br/>QCD・SMの向上を！！～</p> <p>標準化／活動掲示板／現場の目配りポイント／<br/>PDCA短サイクル化／ コミュニケーション／現場リーダー役割</p> <p>(5)まとめと明日からのToDo</p> |

# 研修 例3

## 1 現場改善はなぜ進まないのか

- (1) トップの期待と現場の声なき声
- (2) 「やることがわからない」×「やる意味がない」×「やりがいを感じない」×「組織のしがらみ」
- (3) 改善は現場が組織（チーム）として機能していなければいけない

## 2 現場の良し悪しを映し出すための目のつけ所

- (1) 現場の良し悪しを8分で想像する
- (2) 「現場をよく見ろ」と言われた時、どこ何を見るのか
- (3) ムダの着眼は“価値があるか”“価値がないか”の見極め
- (4) 現場が純然としている正体
- (5) 忙しい時と暇な時でも残業時間が同じな理由
- (6) 「人による差です・作業者の資質です」で改善を放棄しない
- (7) 設備の可動率を知る
- (8) 改善では2S（整理・整頓）はやっぱり見逃せない
- (9) 標準額を忘らす
- (10) ハリボテ改善は意味がない

## 3 改善は部下・上司・課員を共通認識で繋ぐ

- (1) 良い会社・良い現場とはどんな現場なのか
- (2) 良い会社・良い現場づくりへのストーリー腹落ちで『よしやろう』が生まれる
- (3) 「いくつかの納品でいくら儲かる」との関連性の理解でやる気が湧く
- (4) 改善結果を足跡・結果はフィードバック（アウトプット）が大事
- (5) 今が良いのか？良くないのか？目配りと声掛けのポイント
- (6) 当たり前ではなく、有難さに気づき、言語化
- (7) 組織の改善の温度を上げるコミュニケーションとサポート体制の作り方
- (8) 現場主義、実践主義で小さな結果からスタート

## 4 明日から実践、改善の進め方

- (1) 改善の文化づくり
- (2) できることから着手 ～ジンワリ／ヤンワリ改善と一気に成改善～

# 研修 風景例

## 「生産性向上支援訓練」研修開催される

愛知県金属工業組合は今年度、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部 生産性向上人材育成支援センター主催による「生産性向上支援訓練」の認定を受け、平成30年1月23日と2月20日の2日間にわたり、『生産現場の問題解決』をテーマに研修会を行った。



講師はKWPコンサルティング株式会社代表取締役の本多貴治氏。氏は、主にトヨタ方式の思想・技法を生かした生産・品質カイゼン／工場・経営カイゼン支援及び「A B認定審査機関所」委託主任審査員としてISO9001審査活動を行っている。

今回の研修の為に講師自ら当組合事業所2社を事前に工場見学され、めっき業界における現場の問題点を事前に把握し「現場のムダ」を「隠けの宝に」！その着眼と活動のポイント！と題して行われた。研修会

には組合員事業所から20名の参加者が熱心に受講した。研修会では講義のほかに、グループ討議を行い活発な意見が繰り広げられた。

第1日目は身近にある外食産業の改善事例を基に製造業でもちょっとした改善を行うことにより、ムダな時間、滞留がなくなり生産性が上がる事例。即ち、売上増となり、給料や賞与のアップに繋がる。また、改善を行うためには、現状の課題把握に努めた。第2日目は課題に伴う日報の作成や作業時間の計測、人の動き「動作」に着目しムダを突き詰め、目指すべく姿、自分の満足度、目標を踏まえた現場でのマネジメント、現場を動かす管理指標をもとに改善活動計画の作成等訓練した。

これらの経験を基に今後1つでも2つでも現場に活かしていただけることを期待して終了した。

