

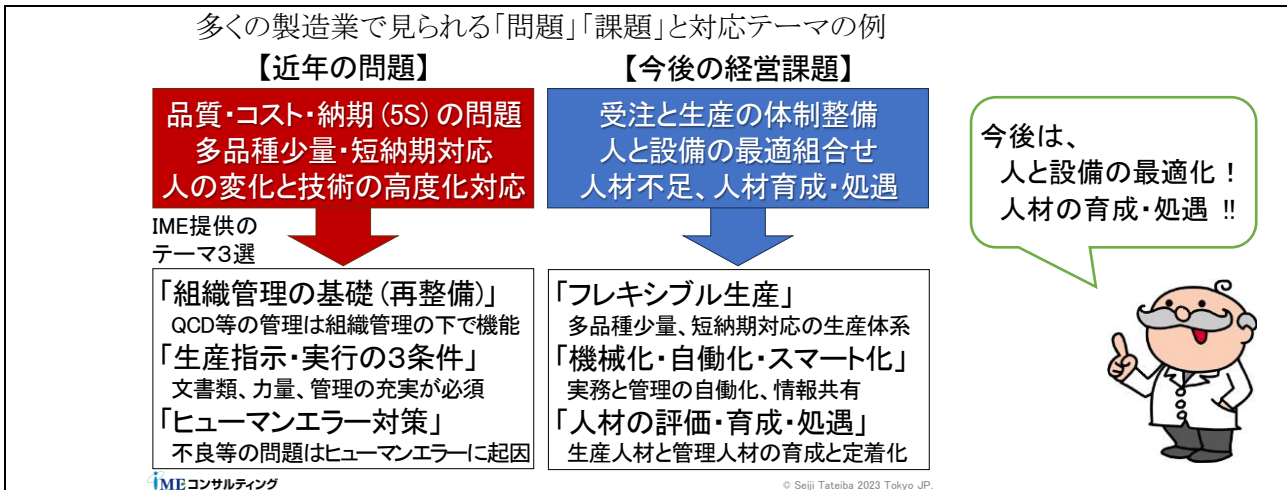
公開研修、社内研修

「会社の問題・課題、考えるべきこと」

2023年10月作成
株式会社IMEコンサルティング

会社の成長を図るには、コンサルに答えをもらうよりは、研修で学び取り自社で考え、実現する事・・・！

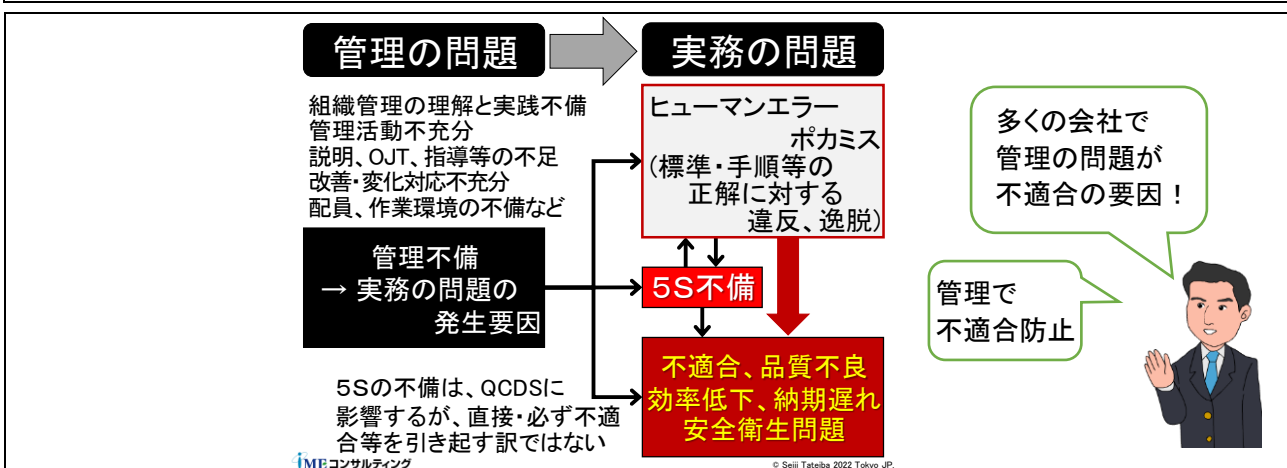
●近年の問題と今後の経営課題



●近年の問題 (組織管理の充実・・・管理職を育てる事が急務である)

品質、コスト、納期などの問題は、5Sの不備とともに実務者の責任と考えられがちである。しかし、QCDや5Sの不備は、不適切な生産活動の結果から発生し、表面化した不適合の現象である。不適合の多い会社は、事前の管理、活動の管理、結果の管理を徹底せず、管理も改善も現場任せになっているケースが極めて多く、管理不十分が不適合発生之最も大きな原因と考えられる。

会社は団体戦！ 現場を率いる 監督・コーチの 役割は大きい
近年の最も大きな問題は「管理職が 管理を行っていない事」



●今後の経営課題 (受注～生産の人と機械の最適組合せと適切な人材育成・処遇が課題)

今後は、ニーズの変化と共に新技術の導入や開発、新製品開発などが、少なからず必要と考えられる。生産システムは、現在の問題を改善した上で、今後の社会の変化、顧客の変化、人の変化等に対応する事が必要である。対応は、受注活動～生産活動～検査・出荷の流れを自動化する方向(industry4.0等)と、実務と管理のナレッジマネジメント、人材の評価・育成・処遇の仕組みの再構築などが考えられる。

「強いもの、賢いものではなく、適応できるものが生き残る」 Charles Robert Darwin



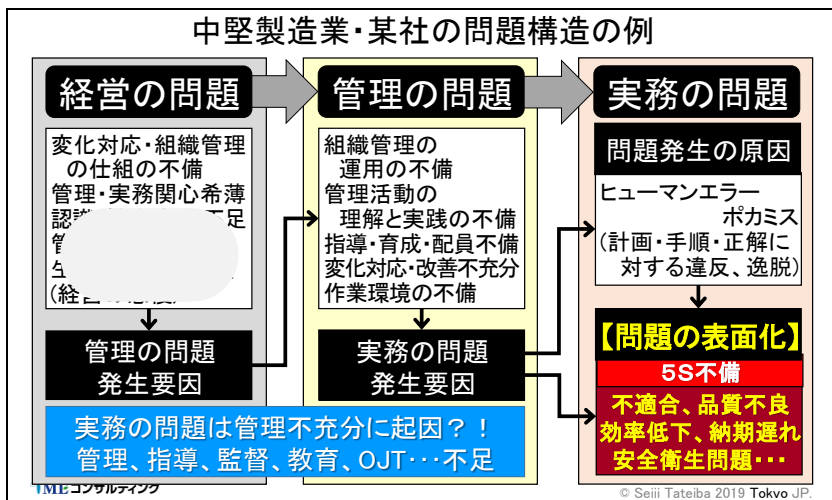
株式会社IMEコンサルティング
東京都大田区蒲田

お問合せ、ご相談等は、弊社ホームページのお問合せ
よりご連絡ください。 [\[お問合せ\]](#)

注) 研修のテーマ選定～実施の落とし穴

不良や5S等の問題に、実務者研修だけを行っても効果は持続しない…管理のレベルアップが必要！

<h3 style="text-align: center;">経営環境の変化</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・社内・社外の人の変化（生活習慣、考え方、志向性等） ・多品種小量化、短納期化 <ul style="list-style-type: none"> ・短納期の細切れ受注で、段替えや材料等のロス増加 ・ライフサイクル短命化 <ul style="list-style-type: none"> ・ニーズの変化、技術革新等により製品や技術の短命化 ・高度化対応 <ul style="list-style-type: none"> ・新素材、新技術、デザイン性、信頼性…高度化 ・受注形態の変化 <ul style="list-style-type: none"> ・Web技術の利用で、受発注形態が変化し、多品種小量・短納期・短命化等の傾向に拍車 ・価格(利益)低下 <ul style="list-style-type: none"> ・人件費・原燃費・輸送費等の上昇に対し、製品の値上げができない <p style="font-size: small;">IMEコンサルティング © Seiji Tateiba 2023 Tokyo JP.</p>	<h3 style="text-align: center;">製造業の問題点</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・変化対応 <ul style="list-style-type: none"> ・社会の変化、人の志向性の変化などへの対応 ・成行き経営、先送り体質、サプライチェーンへの期待 ・会社・個人の考える力の低下 <ul style="list-style-type: none"> ・基礎を学んで応用を考えるのではなく、答えを欲しががる傾向 ・組織管理の不備 <ul style="list-style-type: none"> ・縦横の分業体制、責任と権限、コミュニケーションシステム等があいまい・不明確 ・変化に応じた組織管理体制の見直しが出来ていない ・人材の問題 <ul style="list-style-type: none"> ・管理職が育っていない（管理の標準化と育成の仕組みがない） ・技術技能伝承、OJTが不十分 ・定着率 <p style="font-size: small;">IMEコンサルティング © Seiji Tateiba 2023 Tokyo JP.</p>
<h3 style="text-align: center;">問題の「現象」「原因」「要因」</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・「現象」 <ul style="list-style-type: none"> ・結果の事で、表面に現れた不備等の問題 ・原因・要因による影響が表面化したモノ ・不良発生、効率低下、5S不備などは、実務の問題が表面化したモノ… ・現象を取除く行為は、暫定処置、応急処置、復旧などと言う ・「原因」 <ul style="list-style-type: none"> ・不良などの現象は原因により起こされる（直接要因ともいう） ・原因を取除く処置は、是正処置 ・「要因」 <ul style="list-style-type: none"> ・現象を引き起こす能力を持っているが、まだ表面化していないモノ ・要因を取除く処置は、予防処置 ・原因・要因を取除かなければ、現象は再発する！ <p style="font-size: small;">IMEコンサルティング © Seiji Tateiba 2023 Tokyo JP.</p>	<p style="text-align: center;">表面化した実務の問題は、ほとんどが管理の問題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不良発生、効率低下、5Sの乱れ…などの活動の結果は、現場で発生した現象にすぎない ・管理は、問題を発見し、評価して、対応する事 ・問題の原因・要因は、管理活動によって発見し防ぐことが必要 ・実務者に品質や改善の研修を施しても、管理がしっかりしていないと効果は一過性のものになる <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>不適合、不良発生、効率低下…5S不備 → 管理が出来ていない事から起こる現象</p> </div> <p style="font-size: small;">IMEコンサルティング © Seiji Tateiba 2023 Tokyo JP.</p>
<h3 style="text-align: center;">改善・管理は、管理職が中心で行う！</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・実務には会社の資源、とりわけお金を使って行われる ・改善や管理は、会社の資源や方法に手を加えるなどする事になる為、会社の意に沿う内容であることが必要 ・労使関係においては、使用者側が考える又は承認する事が必要である ・会社の労使関係において、実務を担う労働者に最も近い使用者は、多くの会社では課長などの管理職である。 ・実務の改善や管理の活動は、課長などの管理職が中心となって進めることが円滑な考案・実現・運用につながると考えられる <p style="font-size: small;">IMEコンサルティング © Seiji Tateiba 2023 Tokyo JP.</p>	<p>改善・管理は会社として取組む…！ 改善等は、管理層が中心となり考案し 経営層の承認を得て、実務層に指示する</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p style="font-size: small;">IMEコンサルティング © Seiji Tateiba 2023 Tokyo JP.</p>



※ 管理の充実が重要課題！

- ・不良等の現場の問題を実務者のせいにしてている会社が多い
- ・…しかし、受注の変化でやる事が常に変化している
- ・多くの問題の根源はヒューマンエラーで、正解と異なる行動をする事が問題 → 管理・指導・監督が必要
- ・…ところが、管理者が管理活動をしていない会社が多く見られる
- ・管理の仕組みの問題？
- ・管理者の教育・育成が不十分？！
- ・そもそも「管理とは何をやる事？」