

事例 23 千葉県 吉永機械株式会社

クレーン、建設機械、作業船用装置、ウィンチ、産業機械の設計・製作等

所在地 東京都墨田区

創業年 1967年

従業員数 46名

常勤雇用

千葉工場の生産性向上

取組ポイント

1. 連携力アップで品質や納期精度を高める
2. 「人心を掴む」力と丁寧な対話で目標設定
3. PDCAサイクルで問題点を解決



STEP 1 抽出された経営課題

～連携力アップで品質や納期精度を高める～

当社の鋼構造物は材料の切断、組立、溶接、検査を経て製品となります。近年、工程間における作業員同士の意思疎通が不十分で、かつ外注先との連携も良くななく、トータルで無駄な作業が生じ、製品の品質や納期への影響が出てきておりました。その結果として製造原価が上がり、やりがいを見失った若手が早期に退職する現状を打破する必要がありました。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～「人心を掴む」力と丁寧な対話で目標設定～

プロ人材が勿論金属加工業の経験者であれば申し分ありませんが、最も重視したのは作業員の人心掌握術に長けた「人間力」です。作業員同士の連携が無ければ、製造工程に後戻りが生じ、外注先ともギクシャクした関係になるのは当然で、作業員は元より外注先も含めて共通の目標にベクトルを合わせて作業を進める必要がありました。まずは、作業員一人ひとりの対話を通じて、良好な「人間関係」や「チーム」を作り、仕事をスムーズに進めるという一見簡単そうですが、その実困難な業務について頂くことを考えておりました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～PDCAサイクルで問題点を解決～

白田氏は、まずは各作業員の仕事をじっくりと観察し、全作業員と個別面談をするなどで問題点を抽出しました(P)。その後、作業環境や人間関係などの重要な問題から改善を進め、作業員間の障壁を取り除き、若手にも働きやすい工場となるよう指導されました(D)。さらに、再度個別面談をして、効果の確認とフィードバックを行い(C&A)、チーム間や作業員の連携力強化に努めて頂いています。



企業からの声 取締役総務担当 池永 昌弘 氏

当社は、1967年に創業以来、主に建設機械を設計、製作をしているメーカーです。ここ数年の大きな問題は、製造コストの大幅上昇と、製造管理に携わる人材育成が出来ていないという事で、将来に危機感を感じていました。求人はハローワークや求人誌を活用するも、良い人材に出会えず悩んでいました。折しも、千葉県プロフェッショナル人材戦略拠点の存在を知り、人材紹介会社を通して、数名の方の紹介を受けました。入社後に当社の現状を理解して、活躍して頂けるかという観点で面接を重視した結果、期待する人材、白田氏と巡り会えました。入社後半年足らずですが、早速前職でのキャリアを活かし、社員との面談を通して問題点の抽出、製造コスト管理や品質管理、更に人材育成や意識改革と改善に向けて精力的に活動されています。今後の益々の活躍を期待しています。最後に千葉県プロフェッショナル人材戦略拠点には感謝申し上げます。



入社時のプロフィール



白田 敦氏

役職名 : 製造部長

年齢 : 60歳

家族構成 : 妻・子供2人

主な経歴 : 大手精密機器メーカー 開発・設計・品証
海外グループ生産拠点品証部長
プロセス改善推進本部

出身地 : 大阪府 前居住地 : 神奈川県

還流ルート : Iターン

入社した経緯

大手精密機器メーカーに37年間勤め、新しい事に挑戦すべく定年となる2020年2月から転職活動を開始。人材会社経由で私の経歴に興味を持って頂いた会社が吉永機械でした。前職とは全く異なる業界で、単身赴任が必要なこともあり一度はお断りしましたが、再度熱心なお誘いを頂きました。面接では社長や役員のお人柄や熱意、意思決定のスピードに惹かれ、同じ製造業なので今までの経験を活かせるのではないかと、転職を決意しました。

入社してから携わった業務

生産力全体の強化が必要であり、現状把握のためスタッフ全員と面談し業務内容のヒアリングを行い、工場内各セクションの作業確認から開始。課題は多く、3年計画の製造部改善プロジェクトを策定し、半年毎の目標を決め課題を改善し、最終的には製造部全員が自ら課題を発見し自ら改善できることをゴールとしました。まず初めの半年は5Sを製造部全員で取り組み、半年後には外部の方にも自信をもってご披露できるレベルになるよう推進しています。

当社での働きがい

製造部メンバーのコミュニケーションの活性化や作業環境などを見直して働きやすい職場にし、その後、各自の目標を明確にして、その目標の達成感や充実感を感じて頂くことが私の働きがいとなっています。