

1. カブトプラテック株式会社

製造業

従業員の育成・業務効率化

企業理念である「物・技・心の豊かさの追求」を軸とし、更なる企業拡大に向け第一歩を執行役員制度導入からの改革スタートを図った

会社概要

- 設立：1970年
- 本社所在地：茨城県茨城町
- 主たる事業：精密機器加工・曲げ・接着・溶接
- 従業員数：64名（2017年9月 現在）

Kp エンプレスーパージェン加工を小ロット・短納期でご提供
カブトプラテック株式会社



働き方改革取り組みへのきっかけ・抱える課題

現場のリーダークラス（以下、グループ長）と役職者同士の意見交換の場がなく、組織的な行動よりも個人プレー化が定着しており、会社全体の事を考える人材と場がなかった。

そのため、情報の共有化ができず、他部門の作業状況への理解が乏しかった。

同時に最終工程での残業が継続する状況の中で、離職を考える従業員もおり、作業効率改善と勤怠の見直しが急務だった。

取り組み内容

●グループ長会議の実施

毎月1回実施する中で、社長及び役職者の前で各グループ長に交替で「不良対策への取り組みについて」の発表を任せることに。

各グループ長への意識改革も含め、社長や役職者との意見交換の場を設けた。

また、リーダー研修を実施し、グループ長のマネジメントスキルの向上を図る。

●従業員の特性を活かした配置転換

従業員それぞれの作業スピードや正確性を調査。当人との面談も行い、より能力を発揮出来るポジションへの転換を実施。場合によっては何度も繰り返し行う事で最適な職場環境を提供し、残業時間の抑制に繋げる。

●リーダークラスの役割分担

役職者が、グループ長の得意分野と不得意分野を把握し、まずは得意部分をリンクさせることにより、グループ長の育成を行った。

大多数のグループ長の得意分野である「作業管理」はグループ長に重点的に任せ、不得意分野であることの多い「人の管理」については役職者がフォローした。

それにより部門全体の労働時間をフラットに出来るよう調整を図る。

1. カブトプラテック株式会社

製造業

コンサルティング実施後の成果

◆グループ長会議の実施

当初は社長以外誰も口を開かない一方通行の時間になっていたが、次回までの宿題や発言権を与えることにより、発言が増えるように。回を重ねる毎に他部門リーダーとの意見交換や、個人個人が抱えている悩みも積極的に伝えられるようになるまでに成長。

それを元に、アドバイスや改善案を互いが言い合うことにより、刺激と改革意識を付けられるまでに成長。まだ走り出しではあるが、結果としてマネジメント部分の意識向上に繋がった。



◆従業員の特性を活かした配置転換

高齢者雇用で新規採用した人材も、他の従業員と同等の仕事任せることにより差別化を無くし、本人のモチベーションUPへつなげた。従業員一人ひとりの勤怠状況をリーダーが把握し、配置転換に活かすことで残業時間の縮小に繋がった。

◆リーダークラスの役割分担



作業管理を中心にグループ長へ改善案を考えるように指示を出し、工程の見直しを常に図ることが出来るようになった。グループ従業員の面談を役職者側を中心に実施し、グループ長へのフィードバックも行うことで「作業管理」と「人の管理」がスムーズになった。

今後取り組む企業へのメッセージ

今回の取り組みで、グループ長のマネジメント部分の意識が向上し、真剣に作業効率の改善を考えるようになりました。

現段階では更なる問題点を抽出し、いくつかの対策を考え、実行段階に入るところです。当初は「働き方改革」という切り口から、フレックス制度やノー残業デーなどで残業時間を減らすことがワーク・ライフ・バランスへの取り組みだと思っていました。

ですが、コンサルティングを受け、自社の問題にクローズアップし、リーダーの育成と業務の効率化を図ったことにより、結果として残業時間の縮小や従業員のモチベーションアップに繋がったと思います。

今後もこの活動を会社全体に広めていきます。

