

## 8. 学んだこと（良かった点・気づきも含めて）

### カイゼン活動で良かった点

- 小さな不便（言い出しにくい／このくらいなら…）をカイゼンでき、働きやすい環境に
- 掃除や不要物の撤去など、身の回りの整理・整頓に繋がった
- ミスをしたとき、これカイゼンのテーマになる？と常にカイゼンを意識するように

### 職場の雰囲気

- 発言や意見交換がしやすい環境になった
- 情報や認識を共有することができた
- 協力して解決策を見つけ出す雰囲気が高まり、職場の絆が深まった

### 学びや気づき

- 必要なときにカイゼンすればいいのでは？とも思うが、それではカイゼン活動はなくなる気がする → **なので、みんなが意見を言える環境や場は大事**
- カイゼンネタにまでならなくても、今後は小さなことでももっと気軽に相談しなければ！

## 9. まとめ

- 定例会議の場では言い出しにくいことがあったんだ、というのが意外  
⇒ 言い出しやすくするシステムとしての**カイゼン活動の有効性**を感じた
- カイゼンネタ停滞期もミーティングは極力飛ばさず、毎回「新しいネタを募集中です！」を繰り返すことで、ネタ探し癖が付いてくれたよう  
⇒ **継続は大切**
- 手始めに、片付けなどの手近 & 小さな問題の解決をみんなと一緒にやったことで、小さな達成感、連帯感が生まれたか？  
⇒ 解決策実施も「私やります！」と言ってくれることが多く、**自ら取り組む雰囲気**が醸造されてよかった

# 9. まとめ

## 今後のカイゼン活動に対して思うこと

- 部門単位のカイゼンから、横展開（事例の共有）や縦展開（他部門との連携）がしやすい環境の整備が必要
  - 他部門のよい事例は知りたい、マネしたい
  - 全社的な問題を見つけても、自部門のカイゼンネタとしては上げにくい
  - 上がったも、自部門で解決できない部分を吸い上げて調整する仕組みがないと、没ネタに・・・
- 人事考課制度（業績への個人目標に対する成果が評価基準）との棲み分けや連携が必要
  - 個人目標にしていることはネタとして出しにくかったり、人からネタとして出して欲しくない
  - 自分が立てた目標と異なるカイゼン案が出てくる可能性も
  - いいネタを出したり、素晴らしい解決策を実施しても、評価には繋がらない？

おしまい