

謹賀新年

カイゼンで皆が OneTeam で活躍できる職場づくり【松田】

明けましておめでとうございます。今年も無事に新年を迎えられることを感謝いたします。
昨年は、平成が終わり、令和の新時代がスタートしましたが、あらためて平成の30年間で日本企業が世界的に力を著しく落としてしまったことが話題になりました。（「平成最後の時価総額ランキング」で 検索 ）
ひとり一人はやる気、やる力があるのに、なぜか、まとまると力を打ち消しあってしまう。（同調圧力や空気の読み合いか？）

これでは、皆まったく良くないし、おもしろくない。モチベーションも下がるわけです。
そこで効果的なのは、職場参加の少人数によるカイゼン活動から、本来の日本人のつよみであったチーム力を蘇らせ活性化させることです。私たちは、キーとなるリーダーだけでなく、トップ/管理職の支援、若手社員、女性活躍、そして外国人やローパフォーマーなど皆が OneTeam として活躍できる職場づくりを支援します。
その結果として、「職場が楽しい」「働くことが苦にならない」「品質も効率も良く早く帰れる」真の働き方改革が実現します。

本年も活コンを宜しくお願い致します【假屋】

新年あけましておめでとうございます。假屋です。
昨年は、「職場参加型カイゼン」と「若手社員の動機づけと育成方法」、そして、11月の「メッセ名古屋2019」と大変お世話になりました。誠に有難うございました。
お陰様で活動の場が広がり、新しくご縁を頂けたことに、感謝申し上げます。
私たち活コンサルタントは、本年も皆様のお役に立てよう一層の努力をもって、ご厚情にお応えしていきたいと思っています。本年もどうぞよろしくお願い致します。

あらゆる世代の皆様が輝ける 職場づくりのお手伝いします【神谷】

「人生100年時代」と言われるなか、働くことへの意識も変わりつつあります。活コンではあらゆる世代の皆様がそれぞれに活躍できる職場づくりのサポートにも力を入れていきます。お客様の必要とされているさらなるお役立ちサービスができるよう努めてまいります。
令和二年も私共活コンをよろしく願います。



活コンサイトをリニューアル【小池】

旧年中は大変お世話になりました。ありがとうございます。
本年もよろしくお願いいたします。
昨年より活コンWebページの再リニューアルを始めています。
更に今年は新しいサービスページも公開します！
内容の充実はもちろんのこと、皆様のお役に立てるサイトとなるよう改良を重ねていく予定です。
どうぞよろしくお願いいたします。
→ 活コンブログ (<http://www.kconsulting.jp/katsu/>)

活コンのセミナー

- 1月14日(東京) 13:30~16:45
人と組織が育ち「強い現場をつくる」
5Sの継続/定着セミナー
- 1月20日(大阪) 13:30~16:45
若手社員への動機づけと育成方法
- 1月22日(名古屋) 13:30~16:45
「ボトムアップ型」
働き方改革のための職場カイゼンの進め方
- 2月26日(東京) 13:30~16:45
【中央人事総研共催】
社員が成長する組織づくりセミナー



子石縁で
運氣UP!



株式会社活コンサルタント

代表取締役 松田英一

名古屋市名東区上社1-1305 2C

TEL:090-8554-8480

Mail:matsuda@kconsulting.jp



令和の時代になっても「昭和から続く 成果主義/管理主義」、旧態然とした形式重視の提案/小集団活動、代わり映えない階層別研修、そして、同調圧力という言葉からもわかるように、日本企業では、職位の上の人に「モノ言えない雰囲気」があります。また勇気を出して言ってもつぶされることから、変化できない雰囲気が職場に蔓延しており、特に、若手社員や女性社員、非正規雇用、外国人などが活躍しにくい環境にあると思います。

しかしながら、実は、みんな、やる気、やる力もあります。それが組織集団としてまとまると、みんなダメになってしまうのです。この状況を打破するには？

やっぱり少数人数チームです！！

皆が意見だしやすく、活性化しやすい3人～5人のチームで役割を明確にして、身近な困りごとを中心にカイゼンする活動が組織を変えます。今年もこの活動を広めていきます。

新年にあたり、今年の要点を3つ考えてみました。

4.改善事例 5 パレット台高さ調整



●ボトムアップ

トップダウンだと、下から意見が上がらない。そして、下の人たちが現場の本当の情報を持っている。(下、上という言葉も違和感あります・・・現場の最前線という言葉を使います) 目的を明確にし、体制をつくったら、やり方や運用を現場に自由度を与える。

イノベーションも生まれやすくなります。

とくに普段声の小さな人たちに意見を上げてもらうことを大切にします。

たとえば、以下のようなカイゼンがありました。

- ・パレットの出し入れで腰に負担かかる。2人作業になる
⇒ パレット台を 40cm 高くした。腰の負担がなくなった。
さらにパレットに持ち手をつけて一人で楽に作業できるようになった
- ・パイプラック台車が置き場に置ききれず、入れ替えなど余分な作業がある
⇒ 枠台車を使うことで、省スペースになり載せ替えなして次の工程まで直接運べる
- ・一つの計上で出力が異なるプリンターまで渡り歩く
⇒ 用紙サイズと色を統一、さらにカイゼンを進め帳票を 15 種を 4 種類に集約したなど・・・

●付加価値

カイゼンで時間をつくりだしたら、その時間を有効活用する。付加価値を入れる！

これが新しい小集団活動のかたちです！

たとえば

- ・外箱の品番シールを男女で色分けし分かりやすくする
- ・各品番ごとの問合せをデータベース化⇒商品開発に生かす
- ・コールセンターやフリーダイヤル窓口設立
- ・会員(無料登録)をつくる ・使古しの回収リサイクル ・サンプル差し上げ会
- ・担当のお客様から電話がきたら相手の名前を呼ぶ「ああ！〇〇さん」 など

直接、商品や顧客と接することない部門では？

- ・各部署の予実管理表を月次と同時に配信
- ・月間経営管理部の発行 ・ショールーム入口 ゲストルームの充実

すべて職場の意見から！実に魅力的な活動でわくわくしてきます。

●個(性)への対応

カイゼンにより、日頃目立たない、若手社員、女性、外国人、ローパフォーマーそしてシニアが活躍してくれます。たとえば

- ・3D モデルの自動生成できるプログラム。CAD のスキルなくても 1 分で描ける！
- ・システム構成のステップを変えることで構成処理 3 時間 が 10 秒 になった！
など若手社員が自主的にカイゼンしてくれました。

そして、彼ら彼女らの活躍には、管理職のサポートが必須です。

管理職の影響力の大きさの自覚、役割認識をしていただくこと。職場との良好な信頼関係づくりや認めることが昔以上に不可欠になっています。まず上から押し付けない。つぶさないこと。今はちょっとしたことがパワハラ視される時代です。良いフォローを心がけましょう。

全員が一步上の仕事をしましょう。お互いに相手を理解し合って、異なる個性や違いを尊重し合い、協力して相乗効果を発揮しましょう。

