

モチベーションの高いカイゼンを推進する人づくり

製造現場の管理監督者が実践する

# 製造現場 人財育成の進め方



講師 | 松田 龍太郎 氏 (株式会社 SMC 代表取締役)

1974 年大手電機メーカーに入社。リミットスイッチなどの設計および開発に従事。その後、製造、生産技術分野で活躍。その手腕を発揮し TPS を中心とした改善活動を社内で広く推進した。2000 年退職後、(有)エス・ピー・エス経営研究所へ入社。ドイツへ赴任し現場改善コンサルタントとして 60 社以上の実績を積む。2006 年独立し、(株)SMC を設立。欧州、そして国内でコンサルティング、セミナー講師として活躍。実経験豊富で、元気で明るくユーモアを交えたユニークな指導に定評がある。

開催日時： 2022 年 10 月 29 日 (土) 午前 9 : 30 ~ 午後 4 : 30

会場 | 大阪府工業協会研修室 大阪市中央区南本町 2-6-12  
サンマリオンタワー4 階

地下鉄 御堂筋線 四つ橋線 中央線 [本町] 駅 9 番出口より徒歩 4 分  
堺筋線 中央線 [堺筋本町] 駅 8 番出口より徒歩 3 分

受講費 | お一人様あたり (消費税 10% を含みます)

会員企業の方 26,400 円

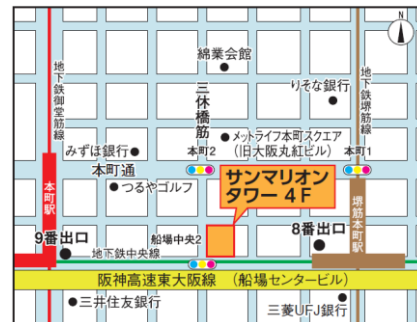
非会員企業の方 31,900 円

振り込み先

三井住友銀行備後町支店  
▶当座 201068

三菱UFJ 銀行信濃橋支店  
▶当座 321966

りそな銀行大阪営業部  
▶当座 1027054




会場案内図

<お申込みについて> 下記の受講申込書を当協会 **FAX 06-6245-9926** までお送りください。  
ホームページからお申し込みいただけます。

折り返し、受講票・請求書を電子ファイルでお送りいたします。※恐縮ですが振込手数料はご負担ください。  
開催前々日以降に取り消しの場合、受講費を全額ご負担いただきますので、代理の方がご出席ください。

受講申込書	管理監督者が実践する <b>製造現場 人財育成の進め方</b>	2022.10.29 No.6215-2523 AT
-------	---------------------------------	----------------------------------

会社名	/ 従業員数 名			TEL	
住所	(〒 - )			主要製品 事業内容 (必須)	
	所属/役職名	氏名	実務 経験	E-mail(必須)	こちらのQRコードからも セミナーの受講申込ができます 
申込担当者			---		
受講者1			年		
受講者2			年		
受講者3			年		

お申し込み ▶ FAX 06-6245-9926 ※ webページ <https://www.opmia.jp/> からもお申込できます  
申込担当者の方に受講票・請求書発行の通知メールを送ります。指定のURLにアクセスし電子ファイルをダウンロードしてください。

※申込書にご記入いただいた内容は、事務処理(受講票・請求書の発行等)・担当講師への受講者名簿提示のほか、研修案内の送付に利用させていただく場合がございます。なお、内容の訂正・利用停止をご希望の際は、当協会までご連絡ください。

## ◆ 1. 製造現場にある問題とその背景

- (1) 市場がQDC+Sを決めるようになったが、企業の体質は旧態依然のままである
- (2) 企業の存続ため、市場変化に対して変化対応力のある体質に変えていく

## ◆ 2. 変化対応力のある取組みをしようとしているか？

- (1) これからの市場変化は、今までになかった変化が起こっていく
- (2) 生産システムのレベル評価に照らし合わせてみると、自社はどのレベルか？
- (3) 多くの企業は、ツールや手法だけで生産革新をしようとしている

## ◆ 3. 人財育成の目的 社員の才能・能力・情熱を発揮する

- (1) 人のもっている“才能・能力・情熱”を最大限に発揮させ、  
競争力を高め、企業としても生き残っていく体制を整備する
- (2) 人財育成で組織能力を向上させる
- (3) 社員の能力を最大限に引き出すには？
- (4) カイゼンが継続するしかけ
- (5) モチベーションを高める三要素

## ◆ 4. カイゼンを日常業務に取り入れて試行錯誤させる

- (1) 毎日短時間でも、カイゼンができる工夫を考える
- (2) 小さなことを繰り返す、試行と実践が大切
- (3) 組立作業のムダ発見とカイゼンは、短時間でできる
- (4) 異常作業を減らすための役割分担変更

## ◆ 5. 部下だけでなく上司も巻き込むマネジメント

- (1) 古いマネジメントスタイルと新しいマネジメントスタイル
- (2) 常に現場は変化しており、現地現物主義で対応
- (3) 1,2 ランク上の業務を見据えて仕事をする

## ◆ 6. 現場の人たちの役割分担を変えて集中できる環境へ

- (1) 現状は、トラブルシューティングだらけ
- (2) 異常管理に見える化し、異常を少なくし、標準化する
- (3) オペレーターは、標準作業に専念させる  
コラム ドラッカーがGMのコンサルティングを行った時の話
- (4) 異常がすぐわかり、支援が必要であればすぐに支援するしくみづくり
- (5) 自主ワークショップの開催と実施方法

## ◆ 7. 得られる成果 人材が人財になる

- (1) 人は教育で、変わることができる
- (2) 自主ワークショップを繰り返すことで、人は変わることができる
- (3) 感動を作り出すため、まず自分の職場をショールームに変えましょう
- (4) 成果の方程式