

社員自ら考え、改善提案

独立行政法人中小企業基盤整備機構(中小機構)が、中小企業の経営課題の解決のため専門家を派遣する「ハンズオン支援事業」に力を入れている。人材育成につなげ、同機構の「中小企業応援士®」に委嘱された「ナカサ」(安来市恵乃島町)の大場信康社長と、プロジェクトリーダーの川合康弘さん(34)に取り組みと成果を聞いた。

社長に聞く



大場 信康 社長

「なぜ中小機構の支援事業を活用するようになったのですか。」

社長になって「事業承継」を考えるようになり、何千万円もコンサルタント料を使ってきました。次のトップは選べますが、会社の土台がなかったらどうなるか。2年前、中小機構の支援で生産性アップ、「5S」の徹底などを通じた人材育成を始めた時必死でした。

「取り組みと具体的な成果を教えてください。」

生産性は、人件費の売上対比で前年から最低1割上げる目標を立てました。改善点、例えば、整理整頓、製品の不良率の低減など、一つ一つ挙げていった結果、社員の「私の提案制度」で、月30、40件し

会社の未来の土台づくり

かなった提案が、半年たったころから100件出てくるようになり、続いています。

「社員が「自ら考えるようになって」ということです。」

部署のリーダーや責任者を決め、「10%生産性を上げる」という大目標に向かっていくことが、教育にもつながりました。テーマを与えられると、自分で考えるしかない。考える力が付き、能率も追及するようになっていきました。来期からの短期、中期の経営計画も、より細かく、客層、業種別など考えながら作ることができました。

「長く金属加工を手掛けてこれ、今後目指す企業像は。」

従業員が安心して働けるところ、そして社会性があり、地元の繁栄、世の中の繁栄の二つに貢献できる会社です。自社製品の開発にも取り組み、柱にしたい。人材育成がそこにつながっていくと考えています。

プロジェクトリーダーに聞く



川合 康弘 さん

「生産性10%UP」の改善を楽しく・ラクにやりたい!という思いから楽10(ラクテン)プロジェクトと名付けて活動が始まりました。

中心となる取り組み方法は改善手法の一つである

「PDCAサイクル」にゴールの「G」を加えた「GPDCA」という考え方が基本。目標・ゴールに対し、自分たちで決めた計画・予定が達成できなかった原因を一つずつ改善していく、というやり方は説得力も納得感もあります。

現場で当たり前に続けられてきた「無駄なこと」に対して、改善提案の声が上がるようになり、自慢できる会社をつくっている、と実感しています。

企業概要 ナカサ

1952年4月創立。特殊鋼(高硬度材)の精密鋳造品(自動車エンジンなど)、削り出し商品の機械加工。安来市恵乃島町。社員数120人。

詳しくはこちら



中小企業基盤整備機構

経済産業省が所管する日本で唯一の中小企業政策全般にわたる総合的な実施機関です。

ハンズオン支援(専門家派遣)

経営課題の解決に取り組む中小企業・小規模事業者を対象に、豊富な経験と実績を持つ専門家を派遣し、アドバイスします。各企業・事業者の主体的な取り組みとして、社内で編成したプロジェクトチームを中心に、専門家のサポートを受けながら、実践を通して課題の本質を理解し、解決力を身に付け、派遣終了後も継続的に発展・成長できる「自律化の仕組みづくり」を目指します。

Be a Great Small.
中小機構