

## 2 生産管理方式を導入していくために

### ■2-1 トップのやるべきこと

トップは経営方針・思いを従業員に伝え、全員参加で活動していきたいと願っている



しかし両者の間に大きな溝があり、なかなか伝わらない



「トップの目指す姿（企業の在り方）⇔ 現状」に大きなギャップがあり何とかしたいと思っている



そのためには、トップ自らが現実を知るという意識改革と、現実の課題を解決することが出来る人材育成が必要とされる

#### 1●一企業体質（風土）づくりをする ⇒ トップの意識改革に繋がる

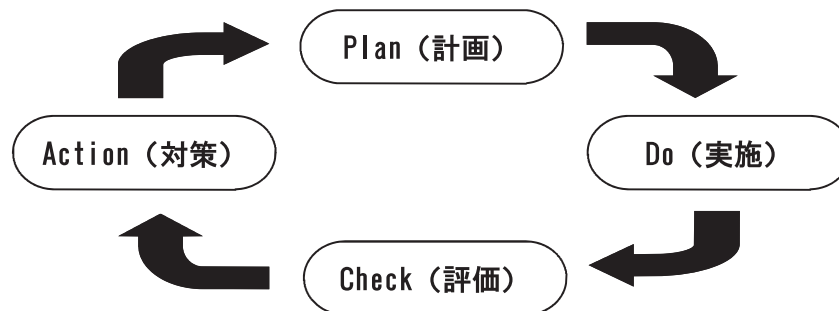
トップ以下全員参加で改善活動が維持・継続出来る環境の整備と企業体質の構築を図る

常に現在の課題を意識して、あるべき姿を追求し問題点の洗い出し・解決に、全員参加出来る環境の整備をする

#### 2●一人づくりをする

改善意欲の強い推進者（リーダー）の育成

常にPDCAのサイクルが回り、改善後の状態を維持・継続出来る強い企業体質づくりのために、改善意欲の強い推進者づくりをする



「企業体質（風土）づくり」と「人づくり」をする

## ■ 2-2 取り組み姿勢

改善活動は、  
過去に自分達がやってきたことの改革であり、現状を否定すること



現状を否定することに抵抗が強く、全く進まない

その理由は・・・  
優秀で仕事に熱心な人ほど、過去の経験や  
現状の制約条件を出し、出来ない理由を強調する



**進展させるためには**

改善推進者（リーダー）が  
制約条件を全て外し、取りあえずやってみる



全社挙げて、全員参加で取り組む



**トップの強い支援が重要**

- ・ 自社のあるべき姿を明確に示す（ブれると従業員が不安になる）
- ・ 改善出来る企業環境を与える（推進者に時間と権限を与える）

## ■ 2-3 全員で知恵を出す

改善活動は、現場のニーズがあってはじめて出来る



他社に勝とうと思えば、他社がやらないこと・やっていないことをやり続けることが大切



金を使えば・・・ 知恵が出ない、ニーズが出ない

金を使わないと・・・ みんなが考える、知恵が出る



- ・ 知恵は金では買えない、会社の力であり財産である
- ・ 自分達で考える力を持つことが、強い現場への第一歩

知識（金）は有限

しかし

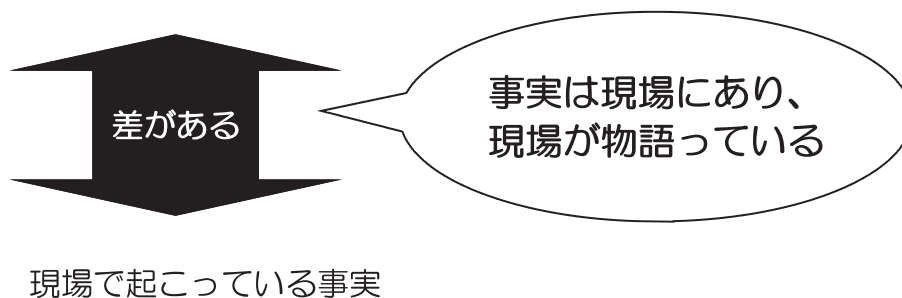
知恵は無限！

## ■ 2-4 管理監督者のあるべき姿

### 1● 一現場の事実を確認する

管理監督者は積極的に現場に出て、現場で起こっている事実を  
現地・現物で確認すべき

管理監督者の思惑・狙い



### 2● 一部下に責任と権限を与え、自分の仕事を全うさせる

管理監督者は、部下を困らせるのも1つの仕事

部下に考えさせ、仕事に取組ませる

「自分が経営者なら、どう改善していくのか」  
「自分のお金を使うなら、これでいいのか」

**管理監督者は成果の数字だけを追及するのではなく、  
常に現場の実状を把握し、課題解決に良き理解者であること**