

Background

企業の残業時間が増加傾向になり、残業時間増加の放置が人件費向上の要因のひとつになっています。また残業時間の割増率を25%⇒50%に引き上げる労働基準法改正案やホワイトカラー・エグゼンプションに関わる議論が活発になり、管理間接部門の生産性向上が注目されています。

工場の改善活動を進めていく中で、「製造直接部門では大きな改善成果が創出できたが、管理間接部門の改善活動が一向に進まない」、「製造現場と同じような継続的な改善活動を進めたいがやり方が分からない」といったお客さまの声から開発されたコンサルティングメソッドが『工場の管理・間接部門生産性向上プログラム』のベースとなっています。

本プログラムは、製造部門で大きな成果を創出している科学的アプローチ（IE: Industrial Engineering）を活用して、管理間接部門の業務システムを設計・改善します。

Viewpoint

効果的なデザインアプローチ手法を活用して、業務システムの再構築を進めます。

業務システムを改善する手法には、『リサーチアプローチ』と『デザインアプローチ』の2つの手法があります。本プログラムでは、改善効果が大きい『デザインアプローチ』を導入します。デザインアプローチ手法の特徴は、理想的な姿、ありたい姿の業務システムを設計して、実現可能な業務システムへ移行していきます。これは、現状の業務システムのロス改善や断片的な改善とは異なり、業務システム全体の抜本的設計・改善を狙いとしています。



『配置人員の適正化と残業削減』と『付加価値作業比率の向上』を優先して進めます。

生産性向上の狙いとして、下記の2項目を優先して進めていきます。

◆第1次レベル…INPUTの低減

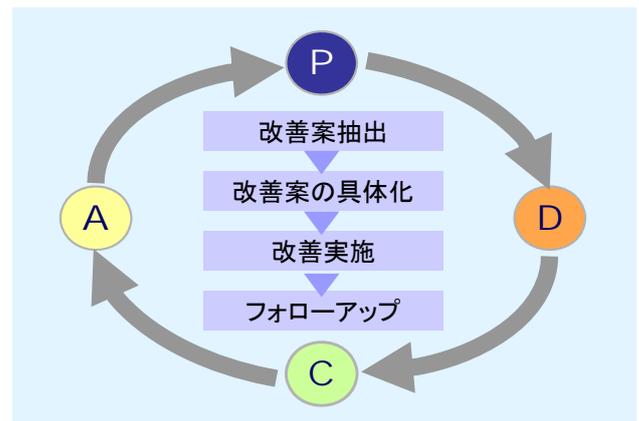
配置人員の適正化
残業時間の削減
付加価値業務比率の拡大(業務の質の改善)

◆第2次レベル…OUTPUTの拡大

貢献度の向上

継続的な改善活動の仕組みづくりを行い組織的な問題解決能力の高度化を目指します。

改善活動の狙いのひとつに、問題解決能力の高度化があります。この問題解決能力は、継続的な活動に伴って学習効果が発揮され、個人から組織へ、そしてより高い能力として育成されていきます。本プログラムでは、改善活動を一過性で終わることのないように、継続的に進める仕組みを構築していきます。例えば、第一線マネージャーのPDCA管理サイクルの習慣化、わかり難い管理間接部門の生産性見える化、目標管理システムとのリンク等の仕組みを合わせて導入していきます。



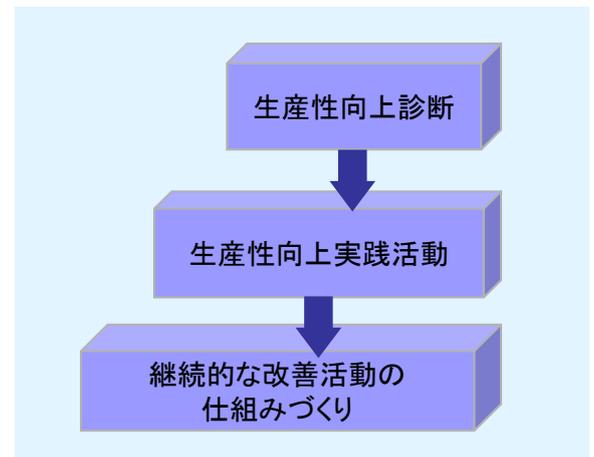
Our Practice

自動車部品 メーカーA社	業務システム再構築	配置人員の適正化 543人 ⇒ 354人
	配置人員の適正化	付加価値業務比率 22%向上
印刷企業 B社	業務システム再構築	配置人員の適正化 20人 ⇒ 14人
	女子作業員の日常的な残業低減	残業時間 20時間/人・月の達成
食品メーカー C社	配置人員の適正化	配置人員の適正化 18人 ⇒ 14人
	継続的な改善への移行	
印刷企業 D社	業務システム再構築	配置人員の適正化 59人 ⇒ 44人
	日常的な残業低減	残業時間 30時間/人・月の達成
電子部品 メーカーE社	業務システム再構築	配置人員の適正化 71人 ⇒ 51人
	継続的な改善への移行	付加価値業務比率 18%向上

Service Menu

本プログラムは、導入される企業のご希望に合わせて、以下のサービスメニューを取り揃えています。
対象：工場の管理間接部門

- ◆生産性向上診断：改善シナリオの作成
 - ・管理間接部門で発生しているロス構造の見える化
 - ・改善基本構想の立案
 - ・幹部から担当者までの活動のコンセンサスづくり
- ◆生産性向上活動の実践：改善シナリオの実践
 - ・新業務システムの設計
 - ・上記システムの運用、実施フォローアップ
- ◆継続的な改善活動の仕組みづくり
 - ・生産性測定システムの設計・運用
 - ・改善活動の見える化/目標管理とのリンク



Consulting Step

