GOOD FACTORY賞® 受賞記念講演会

2014 GOOD FACTORY賞
受賞記念 講演資料（抜粋）

一般社団法人日本能率協会

2014 GOOD FACTORY賞 受賞記念講演　（敬称略）

- 受賞講演①（日本）「ものづくりプロセス革新賞」
  - 変種変量受注下における確実納期安定供給に向けた生産革新活動
  - ㈱ミスミグループ本社 ㈱駿河生産プラットフォーム
    代表取締役社長　岡本　道明

- 受賞講演②（タイ）「ファクトリーマネジメント賞」
  - 会社ビジョン「To be an ExcellentCompany」を目指した取り組み
  - 日立金属㈱ Hitachi Metals (Thailand) Ltd.
  - 代表取締役社長　中西　壮一

- 受賞講演③（中国）「ファクトリーマネジメント賞」
  - 中国樹脂事業拡大における現地マザー工場としての生産革新活動
  - 東レ㈱東麗塑料(深圳)有限公司
  - 総経理　山脇　良庸

2014 GOOD FACTORY賞 受賞記念講演　（敬称略）

- 受賞講演④（タイ）「ものづくり人材育成貢献賞」
  - グローバルTOPの生産工場を目指した人材育成
  - 日本電気㈱NEC Platforms Thai Co.，Ltd.
  - General Manager 岡崎　章

- 受賞講演⑤（中国）「ファクトリーマネジメント賞」
  - 中国での大躍進を支え続ける人基軸のモノづくり革新
  - ダイキン工業㈱ 大金空調(上海)有限公司
  - 総経理兼董事長　泉　茂伸

変種変量受注下における
確実短納期安定供給に向けた
生産革新活動

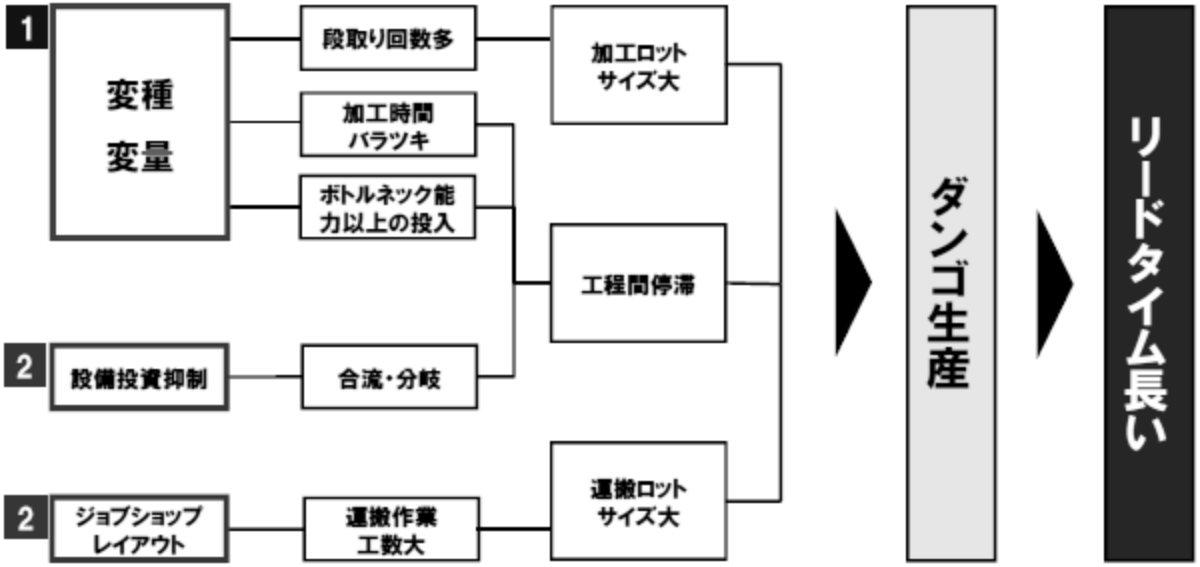
㈱ ミスミグループ本社 生産プラットフォーム 代表執行役員
㈱ 駿河生産プラットフォーム 代表取締役社長
岡本　道明

MiSUMi ミスミグループ
株式会社 駿河生産プラットフォーム

© 2014 SURUGA Production Platform Corporation (MISUMI Group), All Rights Reserved

一昔前の姿－1

- 変種変量受注下で段取り多くロットサイズ大 1
- 需要予測困難で投資抑制とジョブショップレイアウトで合流分岐、停滞誘発 2



✓リードタイム短縮に幾度となくチャレンジするも決定打見出せず挫折

© 2014 SURUGA Production Platform Corporation (MISUMI Group), All Rights Reserved

ミスミ生産方式：MPS（Misumi Production System）

ミスミモデルにおけるBE環境は極めて過酷

確実・短納期・安定供給の生産によりFEとBEの矛盾を解決

FEの特徴

- 数多くの顧客、数多くの商品
- 個別寸法指定
- 全件受注生産
- 受注事前予測不可能
- 高い納期遵守性

顧客にとって極めて
利便性の高い仕組み

MPS

確実・短納期
安定供給の生産

BEの特徴

- ピークを意識した生産体制
  （余裕を持った設備、人配置）
- キャパオーバーと手待ち連続
- 多量の在庫、仕掛品
- 立てにくい生産計画

何が、何時、何個来る
か解らない生産体制

© 2014 SURUGA Production Platform Corporation (MISUMI Group), All Rights Reserved

発表テーマ

Materials Magic
Hitachi Metals

『会社ビジョン“To be an Excellent Company”を目指した取り組み』

Hitachi Metals（Thailand）Ltd. 中西 壮一

洪水からの復旧記念写真 2012年3月6日

Confidential
The contents of this document is the property of Hitachi Metals(Thailand)Ltd. And may not be communicated to any other party in any form without the prior written contents of Hitachi Metals(Thailand)Ltd..

2. 発表テーマ

Materials Magic
Hitoshi Nutsu

Confidential

『会社ビジョン “To be an Excellent Company” を目指した取り組み』

本テーマへの想い

会社が持続成長できるかは人材育成で決まると考える。当社は、変化を恐れず自ら学習する努力を惜しまない人材の育成と多様な事業を受け入れ、自らが成長する喜びを感じることができる会社文化作りに挑戦中

発表内容

過去、会社存続の危機にあった当社が会社文化・仕組み作りを通じて従業員が愛社精神（退職率ほぼゼロ）を持つに至った経過事例

3. 活動を進めた背景②

Materials Magic
Hitoshi Mutsuto

Confidential

多すぎる日本人駐在員によりタイスタッフへの業務移管が進まなかった。

- 日本人駐在員がルーチン仕事まで行うため、タイスタッフへの業務委譲が進まなかった。
- タイスタッフには、部分的な仕事しか与えず、業務依頼は命令スタイルが中心であった。
- 船頭が多く、日本人同士の意見相違も見られ、指揮系統は乱れ、社内モラルが低下していた。

駐在者給与は、ローカルマネージャーの10人分、作業者の70人分以上に相当。その分のアウトプットを出せない駐在者はローカルからは評価されない！

［2014年度　GOOD FACTORY賞　受賞講演］

TORAY
Innovation by Chemistry

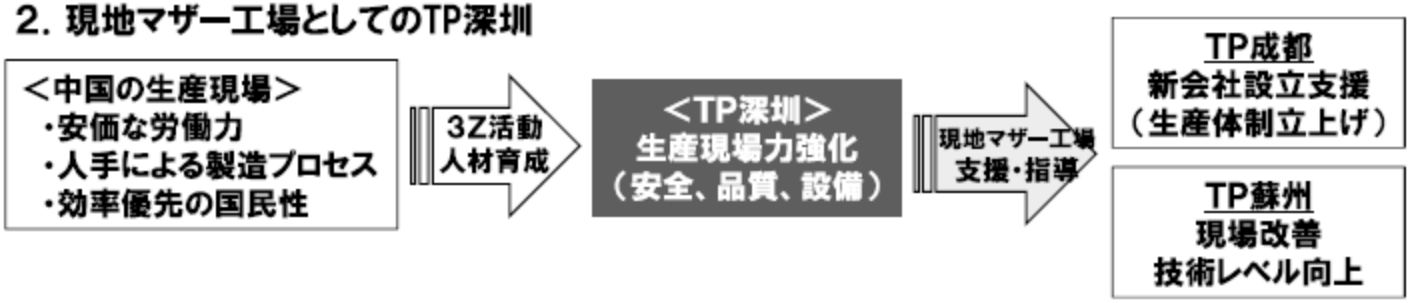
2014年10月22日

中国樹脂事業拡大における
現地マザー工場としての生産革新活動

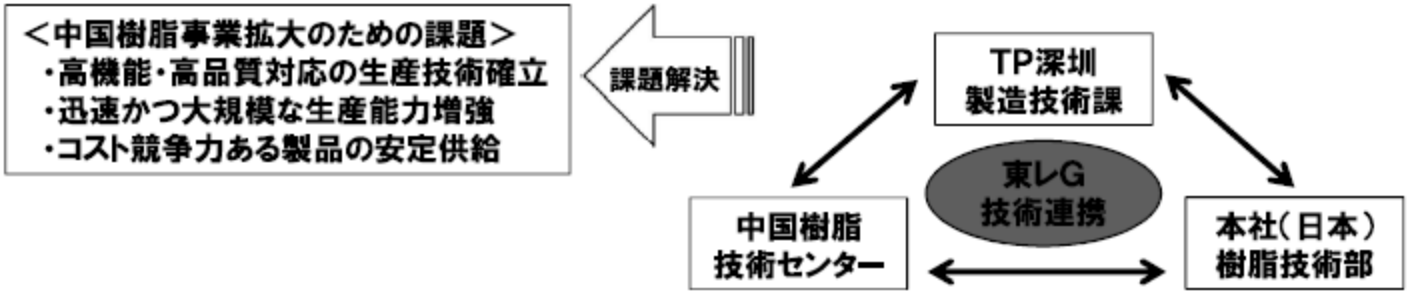
東麗塑料（深圳）有限公司
Toray Plastics（ShenZhen）Ltd.
TPSZ（TP深圳）

Ⅲ. 背景

1. TP深圳における生産現場力強化
2. 現地マザー工場としてのTP深圳



3. 東レグループ技術連携



Copyright © 2014 Toray Industries, Inc.

(1)3Z活動 <しくみ>

	目的・目標	しくみ			仕掛け・工夫
		手段	推進責任者	出向者フォロー	
ゼロ・アクシデント	回転体安全化	危険等級区分管理	生産課長	3Zフォロー会議 （半年毎） 月例安全会議 （随時/年3回）	本社マザー工場活動情報展開
	危険感受性向上	模擬体験教育	安全課長		生産課教育G（新設）
	潜在重大危険撲滅	安全対策検討会	副工場長		集中・密着型パトロール （毎日/朝礼フォロー）
ゼロ・トラブル	重大トラブル・ゼロ 計画外停機時間削減	エンジニアリング会議 （ENG会議）活動	TR華南 工務部門長	ENG会議（毎月） 3Zフォロー会議 （半年毎） 設備分科会 （年3回）	TR華南横串活動 （TP深圳外・工務系出向者担当）
		設備分科会	製造部副部長 （工務担当）		工務経験日本人（元東レG） 現採・登用
		点検・保全レベルアップ	製造部副部長 （工務担当）		最新計測ツール導入 （サーモグラフィー他）
ゼロ・クレーム	QMS補強	工程FMEA網掛け点検	品保課長	TS定期審査 （年2回）	TS16949認証取得 顧客監査の積極受審
	人的エラー撲滅	スキルマップ制度 作業標準書実査制度	品保課長	3Zフォロー会議 （半年毎） 月例品保会議 （随時/年3回）	各種制度立上げ・強化 現場見える化、査定・評価連動
	品質保証体制強化	ライン監視活動	品保課長		ライン監視業務G新設

・しくみ：現場の声を反映、本質的・抜本的活動を選択・集中で深掘、現地社員主導で推進加速
・仕掛け・工夫：出向者不在でも推進できる体制・システム整備、フォローとフィードバックで定着促進

Copyright © 2014 Toray Industries, Inc.

“グローバルトップの生産工場 ”を実現させる人材育成の追求

第1工場

第2工場

2014年10月22日
NEC Platforms Thai

1. テーマ選定理由（Global-TOPの工場を実現させる人材育成の追求）

NEC
NEC Platforms Thai

2001年:NECインフロンティアタイ誕生⇒グローバルTOP工場へ！

テーマ選定理由4項目
事業統合メリット創出と拡大成長のカギは人材育成にあり！

1. “人と人との融合” “目的意識の共有”を図りチームワークを育む人材育成を図る
2. 生産力向上の基盤であるスキルアップとモチベーション向上を図る
3. 生産革新の習得、製販連携のSCM改善への取組みを通じて、工場改善が“売る”行為へ貢献できるグローバルSCM工場への飛躍
4. 上記3項目を進めて競争力UPを図り、新規事業拡大を図り第2・第3の柱として事業育成を図る

GOOD FACTORY賞チャレンジへの考え方

事業統合後、人材育成を最重要課題として追求し改善してきた我々自身のレビューと、その活動の経緯を客観的な第三者の目から評価を受ける良い機会と判断した

2. 活動の特徴

NEC
NEC Platforms Thai

会社成長の源である人材育成の考え方

人間力向上　生きがい

事業統合目的の共有

タイ人の自主性尊重

① タイ人-日本人連携の意思決定の仕組み作り
タイ人を主人公とした人材育成の仕組み

② ハード教育とソフト教育の2本立て教育システムの構築
（タイ人アイデアによる遊び心を取入れた教育の工夫）

③ モチベーション向上の仕組み作り（満足度/ポジティブ化）
（スタッフ系/オペレーター系に分けた評価方法）

④ 教育内容と講師評価も行いPDCAを回す育成フロー運用
と、アイデアを活かしたアクティビティーへの取組み

⑤ 通常教育枠を超え人間性育成/幸福感にまで拡大した
会社スローガンを掲げ、人間力向上を追求

笑顔　働きがい　達成感　幸福感　家族

Positive mindの発掘と育成

タイ文化の尊重

宗教への理解

DAIKIN

中国での躍進を支え続ける
人基軸のモノづくり革新

2014年 10月22日

大金空调(上海)有限公司

4.活動の実施内容

（1）モノづくりを支える人材を育成ーPDS

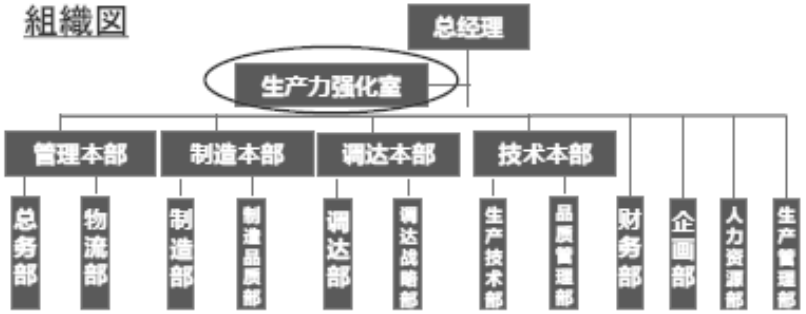
PDS; Production of Daikin System
ダイキン生産システムの名称

◆“増産に次ぐ増産”が出来る人材から“改善に次ぐ改善”が出来る人材へ

ー生産力強化室の発足（2012年4月）

・将来の指導者、推進メンバーを明確にし人材育成の推進役を担ってもらうと共に、モノづくり知識と指導力等、自己研鑽し自らも成長できる新組織「生産力強化室」を発足させてモノづくり強化人材の育成を加速させた。

組織図



4.活動の実施内容

（1）モノづくりを支える人材を育成－PDS

◆ **主な教育内容**

－知識力、問題に気づく力の向上（PDS座学5日間コース）の実施

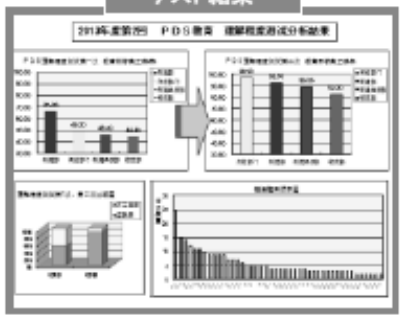
座学教育実施のポイント

・開校式を行う
・総経理、会社幹部が出席し会社が重要と位置付けている事を明確にする。
・総経理より受講者へ皆さんへの期待と題した講和を行う
・副総経理より開講の挨拶を行う
・受講前と受講後には理解度テストを行う旨を伝え実施する
・理解度テスト結果は会社幹部に公表する旨を伝える

開講式

教育風景

テスト結果



無断複製転載を禁ず