

目標件数や上位の賞が増えないのは、  
こんな理由から？

職場の改善は、  
これまでに  
出し尽くしたので、  
もうアイデアが  
浮かばない

どうすれば、  
A・B賞や金賞の  
レベルになるのか？  
質の高い改善案を  
出すのは、難しいな



特集

# 好事例から

# 「改善力」を磨こう

第67期S-QC・提案活動  
1位の秘密に迫る

モノづくりを生業とする当社は、お客さまのニーズに応えていくために、現場の安全や作業効率をはじめ、技術・技能と品質力アップに努めることが課題です。個人やグループが改善を続けた事例を「S-QC・提案活動」と呼び、優秀な事例は社内表彰する制度が設けられています。

私たち一人ひとりが、持ち場立ち場でより多くの改善を生み出せば、製品・サービス・仕事の質が上がります。第68期も後半に入った今、皆さんの発想力と実行力で、次の「全社1位」を目指してみませんか？

## 提案活動のTOPICS.2

第67期提案活動の実績は、  
全社件数14,015件、達成率162.1%  
1人あたり8.1件で、目標(5件/人)を達成

しかし...

A・B賞比率目標の1%に対して  
第67期は0.19%となり、  
第66期と同様に目標未達  
(第66期から期首在籍人員×5件×1%)

「B賞以上の提案を増やす」ことが課題です

## S-QC活動のTOPICS.1

第67期S-QC活動の実績は、  
全社完結件数636件、達成率191%  
グループあたり完結件数5.7件で、目標  
(3件/グループ)を達成

しかし...

金賞受賞率が全社平均で14.3%と  
第66期の18.2%に対して低下しており、  
目標未達

「金賞受賞率目標30%以上」が課題です

次のページから、1位のグループの好事例を見てみましょう！

# S-QCグループ社長表彰で上位7位を独占した 大分支店の躍進の秘密に迫る!

全社から数々の優れた改善案が集まる「第67期S-QC・提案グループ社長表彰」。最優秀賞に選ばれた「エコグループ」にはじまり、上位7位を占めているのは大分支店のグループでした。大分支店ではS-QCに向けてどんな取り組みがされているのか。その秘密に迫ります。



第67期S-QCグループ社長表彰1位に輝いたエコグループの坂本卓哉さん、山本保幸さん、下田直樹さん、上田和文さん、鈴木祐樹さん(左から)

ホンネで  
答える!

## 一問一答

**Q** なぜ大分支店ではこんなに  
好成績が生まれるの?

**A** 件数の多さとメンバーの  
積極性が理由です。

第67期、大分支店は16グループ(97人)で101件のS-QC活動の完結報告書を提出しました。全社の目標は、期グループ単位で3件となっていますが、大分支店では、7件を基本としています。もともとのS-QC完結件数が多いこと、1グループあたりの人数が平均61人など少数精鋭のため、全員参加で活動できているのが特長です。活発な活動の秘訣は、「ここに」にあります。

**Q** 日々の業務で忙しいなか、  
どうやって提案書作成の  
時間を捻出するの?

**A** スキマ時間の  
有効活用です。

生産課の原料処理グループでは、工場での業務の合間に、簡単な報告をまとめたリ、内容を書き留めたりしています。部署によつてはそれができないグループもあると思いますが、短時間ずつでも日々の積み重ねが結果につながります。

**Q** 受賞のコツを教えてください!

**A** 発表資料のQCストーリー  
をつくること。

発表用の資料を「パワーポイント」でつくる際に、最も気を付けたのはQCストーリーのつなぎ方。「鉄鋼現場を知らない人にも分かりやすく伝える」ことに意識を向けました。写真は現場を回つて自分たちで撮影。見やすいビジュアルを工夫しました。



大分支店・生産課長  
向江崇さん



大分支店・生産課係長  
高井義巳さん

管理者のサポートで改善を具現化しています

### グループ紹介

エコグループ	鉄鉱石の整粒、粉碎、保守・点検や運転監視、リクレーマーの遠隔払出操業および監視を行っています。
グループの人数	5人
人員構成	50歳代2人、20歳代2人、10歳代1人
グループの雰囲気	若手とベテランで二極化しているがコミュニケーションが盛ん。
会合時間など	交替時のミーティングや業務の合間に、必要に応じて臨機応変に実施。
グループ結成年	2014年4月
勤務形態	交替番



主任 | 山本保幸さん



### 人材育成に 活用すると 意識が変わる!

どうしたら人が育つかを考えて活動しています。特に若手社員には「早くするにはどうするか?」など質問して掘り下げ、効率化について考えてもらう。すると若手でも、どんどん改善案が出せるようになります。

## SPECIAL MESSAGE

# 最優秀賞チーム から一言

「若手を巻き込むには」「件数を増やすには」といった各拠点に共通する課題に対してコメントをいただきました。

班長 | 上田和文さん



### 改善の ネタはいつも そばにある

設備の改善、現場での安全面の改善、教育などソフト面の改善…。少し、問題意識を持つだけで、現場にはいつも「改善できること」があふれています。その都度、小さいことでも素早く解決していく。それが完結件数の増加につながります。

坂本卓哉さん



### 理解するには 参加・実践が 一番の近道

平成27年の2月に中途で入社し、入社7ヵ月目でS-QC活動発表のアシスタントを経験しました。当時は何をすれば良いかわからず、感覚をつかむことしかできませんでした。あれから1年経ち、S-QCが分かるようになり「こういう過程で進めれば良いんだ」と理解できました。

下田直樹さん



### 気持ちを 理解して 働きかける

入社間もないころは、日々の業務で手いっぱいなので最初は「できない」という気持ちも分かります。私自身、まだ経験は浅いのですが「教えることで成長する」と言われてからは、S-QC活動を引っ張っていかなくてはと感じています。

鈴木祐樹さん



### 早く仕事を 覚えて 若い視点で改善

私は昨年4月に入社したばかりで、仕事を覚えることで精いっぱいです。仕事の改善ができるように、先輩方を手本にして日々成長できるように頑張ります!

## 数

ある事業部門のなかでも、特に大分支店はS-QCの完結件数が多く、1人あたりの件数は全社トップクラスです。大分支店の社長表彰受賞は第63期は1グループだったのが、第64期は4グループ、第65期は3グループ、第66期は8グループと右肩上がりです。

大分支店ではグループ同士で競い合う意識が高まっていて、接戦となっています。前年にトップを取れなかったところが翌年はますます頑張り、上位のグループは常に変動しているのですが、それが活性化につながっている要因でもあります。

モチベーションをどれだけ維持できるのかが勝負。成功の要因は個々のやる気や努力はもちろんですが、背景にはS-QCの成績を掲示し、いつも見える状態にして、早めの声掛けをするなど、支援者のパワーがあります。

現場には常に課題が埋

### 大分支店躍進の背景とは?

## 若手の努力を「支店長表彰」評価 モチベーションを支えるサポート体制



大分支店・安全衛生グループ  
羽田野徳昭さん

もれているので、その活動テーマを金賞にどう引き上げるのが、支援者の腕の見せどころです。他にも取り組みとしては、社長賞を受賞できなかったグループは「支店長表彰」をすることで、若手の努力を評価。モチベーションを維持できるよう工夫しています。活動の仕方や報告書の書き方を「もう少し、こういうことをしたら金賞を取れるのでは?」とアドバイスをしたり、課別に月に1度の会議をして進捗状況を確認したりと、支店が一丸となってS-QC活動に向き合っています。



大分支店・技術グループ長  
平野将洋さん

# の目のつけどころから学ぶ!

今回、S-QCグループ社長表彰で最優秀賞を獲得したエコグループの改善テーマは、  
「焼結工場で使用する副原料の輸送方法を改善…自社整粒工場の活用!」

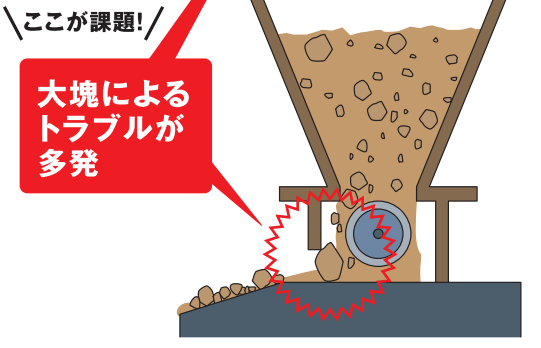
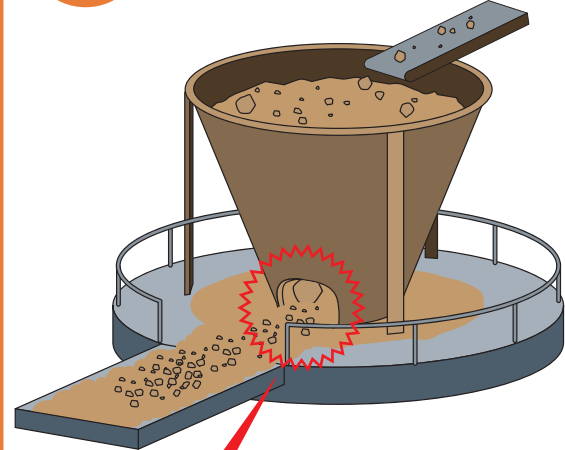
## STEP 1

## 改善のきっかけ

**改善案** **処理ルートを検討で  
トラブル回避!**

自社整粒工場の活用。  
副原料をリクレーマーで鉱石ヤードから払出し、「自社整粒工場」で大塊を回収した後に副原料ヤードに輸送。  
課題1の大塊によるホッパー詰まりトラブル回避、課題2のトラック輸送コスト削減に成功!

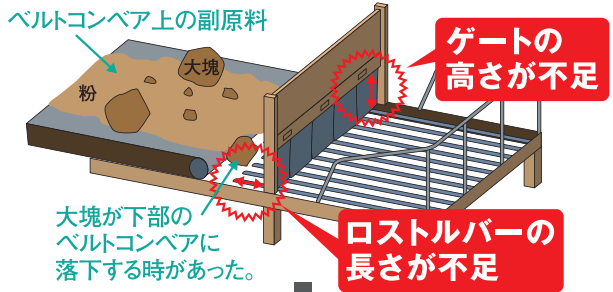
**課題 1** 焼結工場のホッパー切り出し部で、  
たびたび副原料の大塊が引っ掛かり、  
トラブルが多発していた。



ここが課題!  
大塊による  
トラブルが  
多発

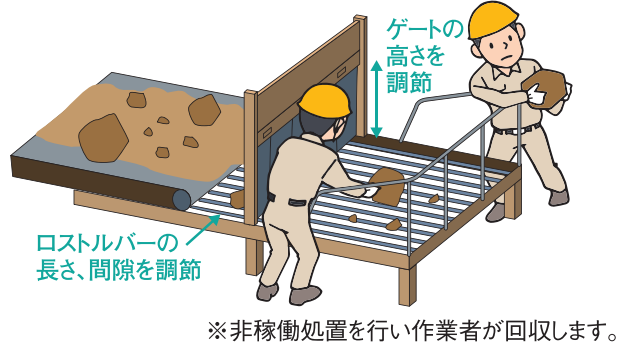
**しかし!** **処理ルートを変更したことで、  
別の課題が発生**

**課題** **当社** 既設ファイナルコンベアにあるロストルを使えば大塊をうまく回収できるのでは?と考えたが、  
⇒初めてのテストの際、ゲートの高さ不足、  
ロストルバーの長さ不足により、大塊を全て回収できなかった。



**改善 1** **ゲートの高さを調節して  
大塊回収を可能とした。**

**改善 2** **ロストルバーの長さ、間隙を調節し、  
大塊回収をより完璧に!**



※非稼働処置を行い作業者が回収します。

**課題 2** 鉱石ヤードから副原料ヤードまでの副原料の運搬を重機とトラックを使用していたため、輸送コストが掛かっていた。



# 最優秀賞チーム

ケースに学ぶ!  
大分支店「金賞」事例の  
水平展開

## STEP 2

しかし!

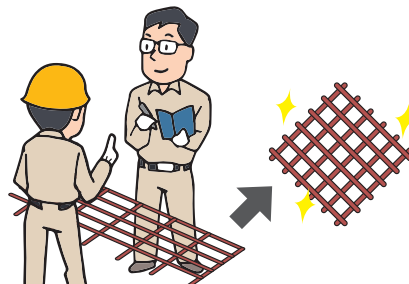
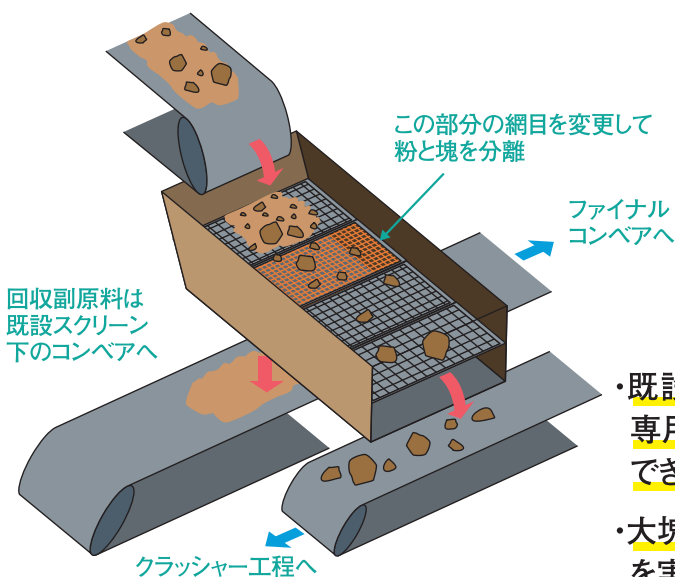
新たな課題が発生

課題  
3,4

整粒工場休止リスク回避  
大塊除去作業効率化

改善案

既設ファイナルコンベアでの大塊回収  
から設備の上流工程の既設スクリーン  
を利用した大塊回収フローへ変更



- ・既設スクリーンの網目サイズをメーカーに提案し、専用の網を製作。大塊分離を、既設スクリーン上でできるようになったことで整粒工場休止リスク回避
- ・大塊除去作業の手出し作業回避による作業効率化を実現!

## まとめ

今回の改善提案により、**4つ**の課題を解決することができました。

解決1

大塊によるホッパー詰まり  
トラブル回避に貢献

解決2

トラック輸送コストを削減

解決3

整粒工場  
休止リスクを回避

解決4

大塊除去作業効率化  
の実現 (より安全に)

コスト面でも主管課輸送費の削減に貢献し、さらに作業効率化、安全の確保といった多岐にわたる改善を実現しました。今後も、費用・時間・安全といった面で効率化ができるよう、チーム全体で取り組んでいきます。

※漫画図はイメージです。実際の作業では決められた保護具の着用、道具を使用しており、稼働中の手出し作業は一切行っておりません。実際のBC等については、安全柵などを設置しています。



提案グループ社長表彰で全社1位を獲得した

# 産機事業部の改善ノウハウを徹底解剖！



第67期 提案グループ社長表彰1位に輝いた産機事業部・搬送プラント設計グループの皆さん  
 1列目左から 徳田智也さん、足立宏行さん、濱田拓郎さん、鳥田武さん  
 2列目左から 中尾峻也さん、市川伸さん、熊谷清美さん、木宮巧智さん、坂田健治さん、久原光博さん

「第67期提案活動」で全社1位を獲得したのは、産機事業部の「搬送プラント設計グループ」。

年間を通じての提案件数も多く、数々の改善を成功させてきたこのグループでは、どのようなノウハウがあり、コミュニケーションが取られているのでしょうか。皆さんにインタビューしました。

## B賞の改善の一例

ある搬送設備で、お客さまから、「製品に付着した不純物を取り除きたい」というニーズがありました。そこで、お客さまと一緒に検討し、散水による不純物の分別案に挑戦。不純物のみ落鉱回収シユートに排出する構成としました。

しかし、一部の条件で、製品が不純物と一緒に落鉱として処理されるという課題が浮上りました。そこで、スペース的にも厳しい場所でしたが、正規ルートと落鉱回収シユートを隔離するための網を設置し、改善につなげました。

お客さまのニーズに、真摯に取り組んだ結果、B賞となりました。



教えて！

## 全社1位の秘訣

**Q** ずばり1位獲得の秘訣は何だったのでしょうか？

**A** お客さまの声に応える姿勢だと思います。

設計グループは、普段からお客さまの声に触れる機会が多い部署なので、その

ニーズを解決できるように日ごろから心掛けています。今までの経験では「難しい」と感じる依頼だったとしても、まずはやってみる。予算や納期が限られているなかでチャレンジし続ける姿勢が、数々の提案を生み出し1位という結果につながりました。





心優しく、仕事は緻密  
市川伸さん



物腰柔らかな好青年  
中尾峻也さん



冷静さの奥に熱意がキラリ  
徳田智也さん



こう見えて繊細 力なら任せて  
久原光博さん

うまくいかなかった経験から、新たな提案が生まれます。

企画・設計・据付・メンテナンスを一環して行っているから、改善のアイデアの宝庫なんです!



ココちゃん



「先読み」で業務全体を把握  
烏田武さん



ソフトでも信念の塊  
熊谷清美さん



ストイックで人に優しい  
濱田拓郎さん

「これは改善になるからメモしておいて」と上司から部下へ伝えていきます。ちょっとしたことでも書き留めることで、後々役立つのです。使うかどうかの判断は後です。そして、まずはメモをして記録することを大切にしています。改善ネタを手帳に書いて、ストックしている人もいますよ。

**A** フセンを活用しました。

**Q** どうやって、1人年間12件もの提案を提出できるようになったのですか？

会社の基準の2倍、「1人年間12件の提案を提出」というルールが、グループ内に浸透しています。日常業務に加えて、数多くの提案書を作成するのは、そう簡単なことではありません。私たちも関係先から「そろそろ提出期限だぞ」と声を掛けてもらっています。「何が何でも12件出すぞ」とみんな考えてると「あの事例があった」と案が集まってくるのです。

**A** 提案件数の多さに自信があります。

**Q** 独自のノウハウはありますか？

新人にとっては、改善できる部分を自分で探すのは難しいものです。だからまずは「自分が行き詰まっていること」を先輩に話す。先輩たちはみんな「トラウマ」の引き出しを持っていきます。先輩たちは過去に経験してきた失敗をもとにアドバイスをし、先輩たちは自分なりに考えた意見で提案書を作成しています。

**A** まずは先輩に質問をぶつけてみることに。

**Q** 若手の提案件数を伸ばすには？

据付工事で、ちょっとした不具合が起きることもあります。その経験を踏まえて「前回うまくいかなかったところを工夫しよう」「お客さまから指摘される前に改善しよう」と考えるようになりました。そうすると、もっと良い製品ができるし、お客さまにも喜んでいただけます。

**A** 毎日、先読みをすることです。

**Q** 「改善の視点」を習慣にする「ツ」は？



# 見つけた! Kirari 輝く人

Vol.22

## イケメンで仕事は緻密 グループの愛され新入社員

シリコンウェハー事業部・開発グループ 島津翔太さん (19歳)



## プロフィール

平成28年4月に入社。開発グループP班に所属し、材料の加工・受入検査などの業務を担当している。まじめで素直な性格で、仕事を覚えるのが早い。控えめな性格だが、周りから好かれており、上司・先輩からも可愛がられている。

### ON 仕事は丁寧・迅速に!

私の所属する開発グループでは、先端材料の加工開発を行っています。その中で私は、ウェハーを加工する作業を担当。仕事の要は、丁寧・迅速であることです。特に装置に材料をセットする際、正しくセットされていることを何度も確認します。また、ウェハーの加工手順を間違えないように、指示書と標準書を確実にチェック。入社当初よりもスピードは上がりましたが、常に緊張感を持って仕事に向かっています。自分が加工したウェハーが出荷班へ渡ったときは、無事に材料の加工が終わったことに対し、安心するとともにやりがいを感じる瞬間です。



ミーティングでは、仕事の流れをグループの皆さんとしっかり確認します(左から2番目が島津さん)。

### ON 同じミスは絶対にしない

「ミスは仕方がないことであるが、同じミスはしないように」という先輩社員の言葉を受け止め、分からないところはすぐ上司に聞いて理解することを心掛けています。

入社してもうすぐ1年。最近、1人作業も増えました。装置の使い方は覚えましたが、エラーが出た時にはすぐに班のリーダーに連絡し、対応します。「仕事の質が上がってきた」と褒められたことがうれしかったです。



島津さん(1列目左から3番目)と開発グループの皆さん

### OFF ワンダーコアで打倒お父さん…!?

お気に入りグッズはワンダーコア。父が家に筋トレルームを作り、どちらが先に腹筋を割ることができるか勝負をしています。5歳の頃からサッカーをしていて、当時から筋トレも行っていたので、2時間ほど鍛えることも苦ではありません。

社会人になってからは、フットサルに参加しています。試合に出ることもあるので、応援に来てくださいね。



自宅の筋トレルーム。現在は父のほうが筋力があるので、まだまだ頑張ります!

### OFF 熊本のおいしいお肉が大好き

大好物は焼き肉。熊本はお肉がおいしいので、阿蘇にある「いまきん食堂」の「あか牛丼」がお勧めです!

ローソンに行くと、いつも「からあげクン」を買ってしまいます。一番のお気に入り、北海道チーズ味です。



お肉でしっかりスタミナを付けて、フットサルに臨みます(2列目左端が島津さん)。

## 音楽 10%

映画「君の名は。」の主題歌「なんでもないや」が好きです。



## 車 30%

愛車はスイフト。お金を貯めて、将来GTRを購入したいです。

## 元気の素

## ゲーム 60%

幼稚園生・小学1年生のいっとことポケモンのゲームをするのにハマっています。

◆次号は本社・経理グループのkirari輝く人をご紹介します。