

QUICK SHIP 22

vol. 22

巻頭のご挨拶

9月から40期に入りました。今期のスローガンは、前期に引き続き「変革」としました。2期続けての「変革」、前期以上に業務改善、経営改革、人材育成を継続して行う、強い意志の表れにございます。

時短を求める事が、改善への近道

今期の変革の中で、第一に「時短」を目標に上げました。早く帰りたい思い、定時で帰りたい思いが、皆の業務改善に繋がります。早く帰るためには、自分の抱える仕事を先ずは片づけなければならない。1分でも1秒でも早く終わらせる、その為に、効率を意識させ仕事の密度を上げる方法を、自身で考える、部門で考える、現場で考える事が、改善への原動力となります。工場の生産性の向上だけでなく、事務処理から管理方法まで、一貫して20%の効率UPを目標とし、実現させます。達成する為には、工場内の歩く速度から、部門間の打合せ、定例会議に至るまで、全てにおいて時短を追及し、無理無駄を省き、ソフトの改良、機械化と自動化による省人化を進めます。



近影撮影・誕生会にて

女性が輝く会社へ

第二の変革は、「女性の輝き」です。元々、女性スタッフや外国人スタッフを率先して採用して来た当社において、次のステップは、女性管理職を30%に増やす事です。社内には優秀な女性スタッフが多くいる。ただ、その多くは家庭があり子育てをしているため、時間に限りがある。しかし、時間に追われる女性だからこそ、仕事への集中力があり、時短、改善へのアイデアが生まれます。女性でも管理職を目指せる環境を作り、遣り甲斐を持たせる事が、更なる変革に繋がります。

トップダウンでなくボトムアップへ

第三の変革は、社員の自主性を尊重する事です。今まではトップダウンでの社風が蔓延しており、良い意見やアイデアが社内に埋もれてしまっていた。「上からやれ」でなく、「下からやりましょう」という意見でないと、皆は動かない。問題意識を持たせる為には、先ずは提案を出させねばならない。当社では、内容問わず、改善提案書を出せば、その場で500円を渡している。何でも良いから先ずは「考える」を浸透させる事。また、9月から毎週1度、上層部のいない全社員会議を開催しています。正社員、パート社員問わず、率先して意見が言える場を設ける。皆で皆の部門を考え、お互い意見を出し合う。最初は、発言出来ない社員も、回を増す事で自信がついてくる。ゆっくりでも良い、一步一步の経験が人を育てます。

上記以外にも、「社内公用語は英語に」、「早く帰ってスキルアップ」、「海外移管の加速」、「品質・考え方コンテスト」など、N.G.S（ニッセイグループシップ）として変革を進めて参ります。

40期、節目の年、皆様方のご期待に添えるよう、精一杯努力してまいり所存にございます。

取締役社長 浅野高志

クオリティカップ

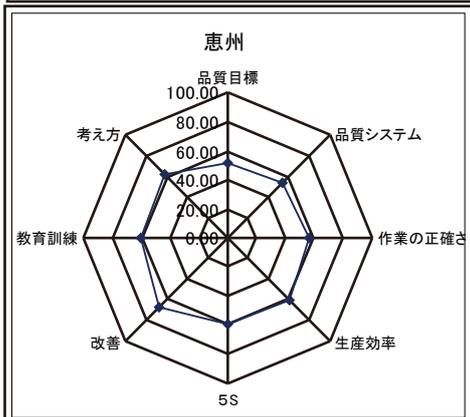
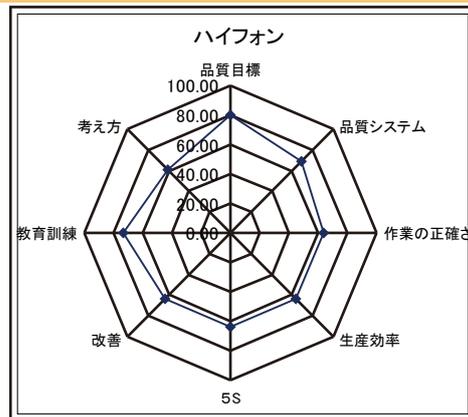
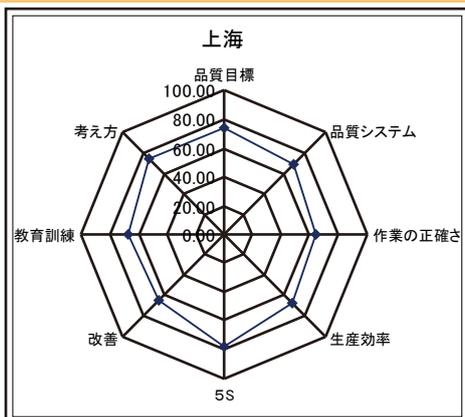
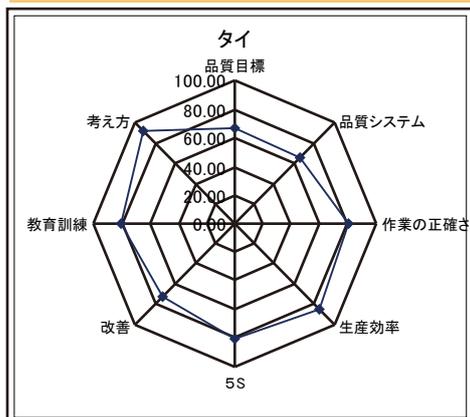


QUALITY CUP OF NISSEI

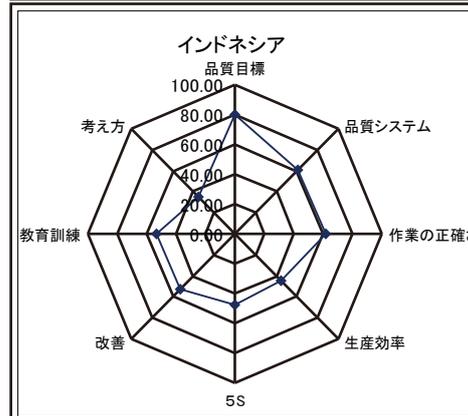
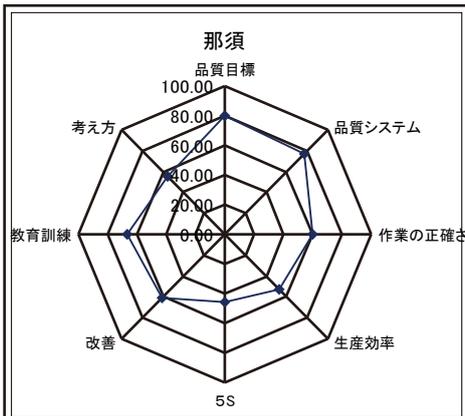
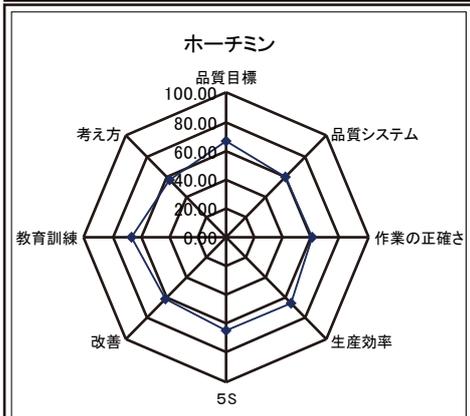
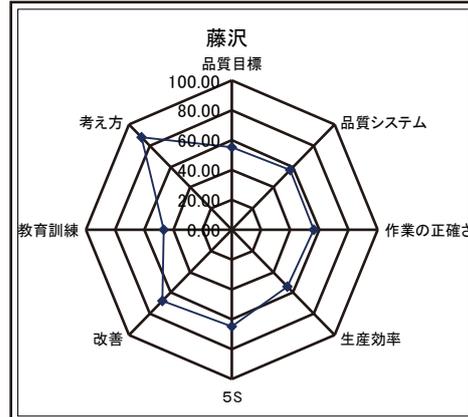
採点結果

	システム		5S・改善		考え方	
1位	惠州	71.52	タイ	79.00	タイ	89.09
2位	タイ	69.70	上海	72.00	藤沢	76.36
3位	ハイフォン	68.48	ハイフォン	64.00	上海	72.73
4位	上海	67.88	ホーチミン	63.00	ハイフォン	63.64
5位	インドネシア	63.03	藤沢	62.67	那須	61.82
6位	ホーチミン	60.00	那須	61.67	惠州	58.18
7位	藤沢	56.31	惠州	51.00	ホーチミン	58.18
8位	那須	53.79	インドネシア	48.00	インドネシア	40.00

監査事項別チャートグラフ



総合		
1位	タイ	75.94
2位	上海	70.00
3位	ハイフォン	66.25
4位	惠州	62.81
5位	藤沢	61.74
6位	ホーチミン	60.63
7位	那須	57.63
8位	インドネシア	54.38



坊主の会



今回のクオリティカップが実施される前に、藤沢及び那須工場が3位以内に入らなければ、執行役以上と品質管理担当は坊主頭になることを約束していた。

しかし、左記のとおり結果は散々たるもので、藤沢5位、那須7位の結果を受けて公約どおりに坊主頭になり、けじめをつけて猛省をした。

左の写真は、変革の書の前で土下座をして懺悔をしているところ。

この後、1か月の猶予をいただき、再度、改善を行う期間を得て、監査を受けさせていただいた。

再改善

那須工場



改善前



改善後



【新工場】

新工場としての役割は、在庫管理・生産管理・出荷管理のすべてを把握出来るようにする為に建設されました。

更に電腦工場システムを活用する事で新しい受注システムの確立を目指します。また、二次加工を同じ工場内で行うようにすることで導線の改善にも役立っています。一石二鳥ということです。

藤沢工場 5S委員会としての評価



【第四製造】

金型の保管棚の整理・整頓、検査台の設置、レイアウト変更、機の整理・整頓など、多くの5S改善が実施されていて、以前に比べて大変綺麗になった。5S活動に大変努力されたことに対して、今回評価する。

【第二製造】

生産現場は汚れやすい環境にあるにも関わらず、綺麗な状態をずっと保っている。これは、日々作業前と作業後の5Sをしっかりやっているからであり、5S意識が非常に高いと感じた。特に現場責任者の5S意識が高く、作業員への指導もしっかり出来ていることが、維持に繋がっている。他部署も是非参考にしてもらいたい。5Sの維持に対して、評価する。



特集

～委員会 now

エコ理念委員会

エコ理念委員会の活動をご紹介します。

私達の活動は、ずばり「会社の考え方（理念）を浸透させる＝教育」です。

社是である『勢い』『挨拶』『魁』『感謝』をイベントやエコ理塾（講義）などを開催して従業員全員に躰をしている委員会なのです。

代表的な活動の一つに挨拶実践練習があります。

弊社は製造業ではありますが、「来社頂いたお客様に満足して頂くため」に商談内容はもちろんですが、気持ちの良い挨拶を心がけております。

また、安全面に対する教育もエコ理念委員会の役目の一つです。

AED講習会、救急救命講習会、災害時に備えた勉強会などは、社内のことだけでなく、近隣の方々や地域社会の中で少しでもお役に立てるようにと取り組んでおります。

他にも『お誕生日会（毎月開催）』では本人へのお祝いをするだけでなく、両親への感謝の気持ちを込めた手紙を書いてもらうなど、従業員の心を育てる取り組みをしています。

弊社の教育は、業務を教えるだけでなく、心のあり方にも力を入れる、その役割をエコ理念委員会が担っています。



エコ理塾の様子



救命救急講習会（お手製の人形で）

5S委員会

「全社員が他部署の5Sを見回る」という今までに無かった活動を実施、しかも見回り時間は就業時間内 5Sも仕事なんです!!

チェック採点表（50項目の評価制度）を用いて、部署毎に点数が付きます。

駄目なところには ○恥マーク（赤くて貼られると恥ずかしい）

良いところには ○お手本マーク（優越感を感じられます^^）

部署毎に毎月一度の見回りに、意識が高まります。

また、○恥・○お手本の数をランキング形式で見える化にし、他部署と競い合っています。

現在はクオリティーカップで3位以内に入るという目標を持ち、全社員で5Sに興味を持ち5Sに真剣に取り組んでいます!!

5S見回り活動



優秀改善部署



クリーンキャンペーン

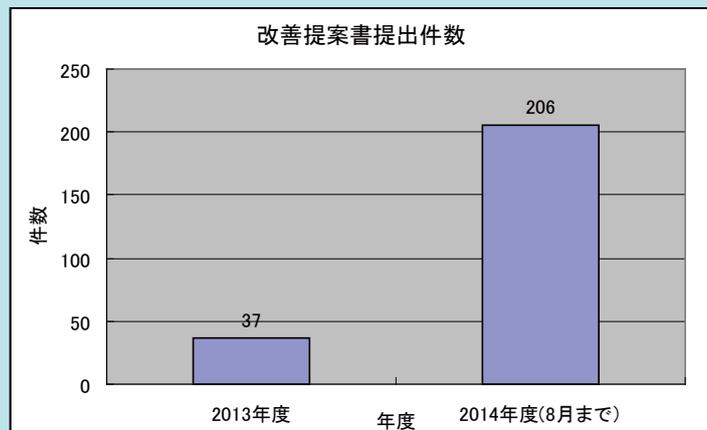


～委員会の最新の活動を報告します～

改善委員会



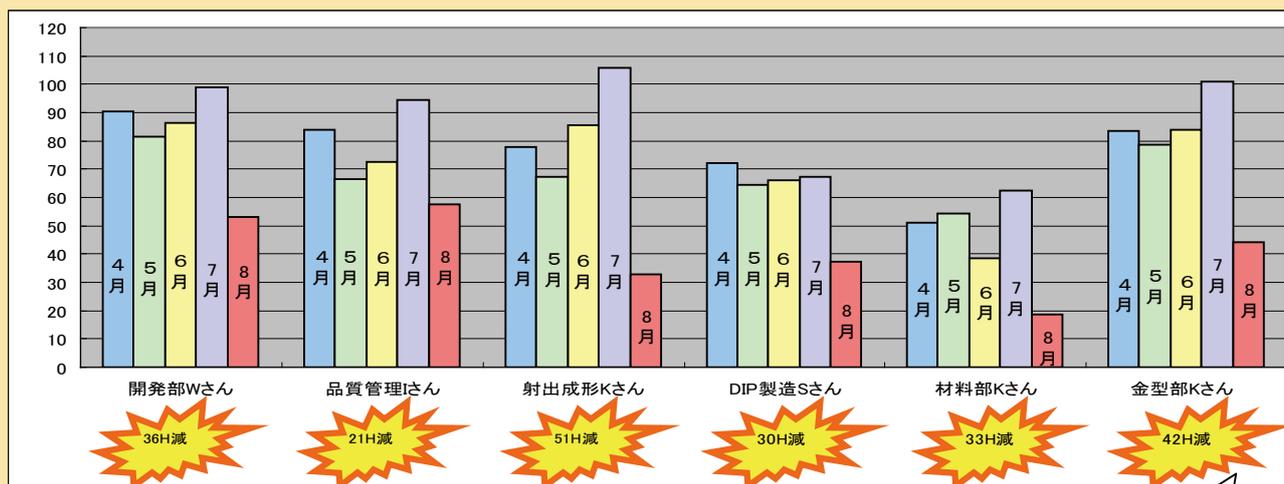
39期より改善委員会では社内の活性化を目的に改善提案1人1件以上/月の提出に力を入れております。今期40期のスローガンは“変革”。各部門、全社員より改善提案の提出が活性化出来る環境作りを改善委員会中心に行い、更なるレベルアップしたニッセイエコに成長させます。今期の活動に皆さん御協力をお願い致します！！



昨年との比較対比

省経費設備委員会

4月～8月残業経過報告！



7月～8月にかけて、各部署どこも残業時間の削減に成功！！
どのような取り組みをしたのか、インタビューしてみました。

- ・仕事を抱えるのではなく、人に振るようにした（射出成形Kさん）
- ・終わりの時間を決め優先順位を見極め、抱える業務の整理をした（金型部Kさん）
- ・教育の合間をみて自分の仕事をこなした（DIP製造Sさん）

など、意識の変化が効率UPを促し、それと同時になんとかしようという各部署皆さんの頑張りで削減できたと思います。

残業計画実績表をもとに、計画的に効率よく進められているか売上とも比較して、残業時間を確認できるよう活動していきます。9月以降も・・・効率UP！残業DOWN！売上UP！

40期スローガン【時短】へ向けて頑張りましょう！！

4月～7月平均残業時間と8月残業時間との差！

国内TOPICS

新・電腦工場導入 本社～那須工場間オンライン化

2006年より基幹業務システムとして運用している電腦工場。

Windows7化への対応と那須工場の業務改善を目的に新バージョンを導入します。

今回、VPN回線網を使用することにより藤沢～那須間がオンライン化されます。

これにより、受発注及び出荷情報がリアルタイムで双方にて管理することが可能になります。



英語ランチミーティング & 英語ディスカッション

白蛇隊の入隊条件をクリアするTOEICが470点以上または外国語の会話できる人を対象に社長室にて昼食を食べながらランチミーティングを行いました。すべて英語で議事が進行されました。

また、他の社員の前で公開ディスカッションを行いました。社員たちはディスカッションの内容をヒアリングして、試験を行いました。

当社ではこのような試みを行うことにより全体的な英語力の向上を目指しています。



白蛇隊だけの特権！スペシャルランチを食べながら喧々譁々



公開ディスカッション
主題に対して一人ずつスピーチを行う



ディスカッションの内容を聞き漏らさないように必死でメモをとる

誕生日会 ～ベトナム料理で祝う～

毎月誕生日会を第一土曜日の昼食時に行っています。リレー方式で前月の誕生日の人が食事を作ることにしています。

9月の誕生日会は8月の誕生日の人が当日不在だった為、急遽ベトナム人の社員の方々に料理を作っていただきました。

社員全員とてもおいしかったと大評判でした。



リーダーの松本さんを中心に料理中



誕生日の方と料理を作ってくれたメンバーで記念撮影



今回の献立。結構ボリュームがありました。



作ってくれた方々にごちそうさまでした！

稲村道雄の履歴書

第6話 世代交代と今後の課題

2008年リーマンショック以降当社も右肩下がりに国内売上げが落ちてきた。現在も国内は減少を続けている。大手企業が海外に進出し、国内で売上げを上げていくこと、そして優秀な技術者を要請することは今後難しくなっていく。反面業績を上げてきている海外工場は、日本のやり方や機械金型のレベルの低さなど不満が蔓延している。日本から派遣している管理者ですら、本社の指揮命令に従うことに抵抗を見せ始めている。これは問題であり、特に利益配当やロイヤリティーも本社に支払うことに消極的になってきている現状は看過できない。これはひとえに、当社社員、特に本社社員のレベルの低さ、海外赴任者や海外工場に対する感謝や思いやりの欠如、人材不足で会社の考え方や技術を十分教育せず、赴任させなければならなかった事情など、反省点が多々ある。また、那須工場を含め今後の日本の取り組みは岐路に立たされている。



2000年に隣接にあった、建物を購入し、本社ビルとして移転する。

我々創業家は株主であり、どこで商売をやっても、トータルで利益が出れば経営は成り立つのであるし、その国に移動移住してでも継続することが出来る。問題は日本で採用し、海外に赴任できない社員の将来のことである。日本を縮小しても海外が成長していけば、そこに外向すれば良いのであるが、親兄弟家族を置いて、長期の赴任は困難である。

さて、それではどのようにこの問題を解決し、発展していくか。それは経営陣や上層部のほとんどは海外に赴任することを承諾しており、ほぼ問題は解決しているが、国内残留組の人たちも海外との関りが増える事を認識せねばならない。当然、貿易業務や外国語での対応など、スキルアップは必須になってくる。

そこで以下の課題を明記し、今後各自どのように行動していくか考えていただきたい。

- ① ディップゾルの格安品を探し開発する
- ② ディップ金型のNC複合旋盤にて短時間にて安価に製造できるシステムの構築
- ③ 塩ビチューブのコンパウンドの安価製造内製化
- ④ リサイクル材と増量剤、滑剤の配合技術と安価製造法の確立と迅速な開発
- ⑤ 金型機械の技術力アップとスピードアップ
- ⑥ 海外からの金型機械のクレームの撲滅
- ⑦ 最速成形機の開発
- ⑧ 既存製品以外の新規事業の開発とマーケティング
- ⑨ 年配者からの脱却と若者中心の新たなシステム構築
- ⑩ 愛社教育とスキルアップの努力及び外国語の習得

公開にあたり、ここまで書かなくともよいのかもしれない。しかし、今日の日本の製造業においては多かれ少なかれ当社と同じ問題を抱える状況であると思う。まだ他社に比べて業績も良く、危機的状況に陥っていない今、あえて内情や諸問題を公表することによって、危機意識を持ち、社員が一丸となってこの会社を盛り上げていってくれるならば、恥をさらしたことも、意味があるように思う次第である。

最後に、創業家、経営家は今後末代に脈々と受け継がれる処世訓を稲村家の家憲として、47ヶ条の約束事が明記されている。特筆する点として資本と経営を分離することをうたっている。そこには、何百年と受け継がれている商家の家訓を参考にしている。

また、この履歴書には書かれていない、独特な社員教育や大家族主義の具体例、海外進出の独特な考え方やノウハウなど、いつかご披露する機会があれば、また特集を組んでみたいと思います。

ご批判、ご忠告は謙虚に承り、今後の反省点として生かさせていただきます。

自慢話のようなつたない文章を最後までお付き合い下さったこと、感謝申し上げます。

ひとまず、「完」とさせていただきます。

稲村道雄の履歴書の連載は今回で終了させていただきます。長い間ご愛読ありがとうございました。



NEW STAFF

●本社勤務 営業部 浜さん

入社より半年が経過し、徐々に仕事も覚え、工夫もできるようになってきました。

競合も含め、各社生き残りを賭けて攻勢に出てくる中で、価格が苦しいのが状況です。しかし、メーカーである強みを活かし、付加価値のあるラインナップを生み出していける起点を見つけ出せるよう、創意工夫で取り組んで参ります。



●本社勤務 品質管理部 崔さん

7月に入社させていただきました崔です。前職は化粧品会社で海外関連の商品企画から、生産、輸出入、子会社運営及び管理のような海外関連業務の一連を経験しております。品質管理については新しい挑戦になるのですが、会社に貢献できるよう精一杯頑張っ参りたいと思いますので、どうぞご指導の程、宜しくお願い致します。



●本社勤務 業務部 周さん

8月に入社以来、毎日新しくできる仕事が増え、覚える楽しさがあり、とても充実しています。一日も早くたくさん仕事を覚え、業務の工夫・改善の提案ができるように頑張りたいと思います。解らないことがたくさんありますが、どうぞよろしくお願い致します。



●本社勤務 機械製造部 岡崎さん

4月に入社しました岡崎です。いずれはニッセイ山形で仕事をしたいつもりですので、短い間になるかもしれませんが精一杯努力してまいりますので、ご指導よろしくお願い致します。



●那須工場勤務 パートさん



上段左から
出荷部門
藤本さん
出荷部門
渡邊さん
コルゲート部門
松坂さん
コルゲート部門
高橋さん
業務部門
相馬さん

●本社勤務 パートさん



左から
カッター部門
原田さん
カッター部門
キムさん
カニューラ部門
高倉さん

編集後記

本年2度目の本社発行版。クオリティカップは散々な結果でした。次回のクオリティカップでは1位の記事が載せられるように本社・那須工場でも継続して改善を進めていきます。また、国内・海外ともに切磋琢磨をして、常に改善情報をこのQuickShipで紹介していきたいと思えます。

エコ理念委員会



◆本誌に関するお問い合わせ先

株式会社ニッセイエコ本社
神奈川県藤沢市用田475
TEL 0466-48-7572(代)
FAX 0466-48-8177

ホームページURL <http://www.nisseieco.co.jp>

オンラインショップ「CAPCO」URL <http://www.capco.jp>

◆チューブ製品に関するお問い合わせ先

株式会社ニッセイエコ那須工場
栃木県那須塩原市四区町1540-1
TEL 0287-36-9811(代)
FAX 0287-36-9818