2021年4月発刊

QUICKSHIP

vol.44

近影撮影

今回のクイックシップの記事は社内活動トピックスが中心となっています。

その根底には優良企業を目指す方針があります。利害関係者が期待できる企業体質でなければなりません。

特集にあるように弊社では従業員の職場環境の整備、地域貢献として社会活動への取り組みを強化しています。

社内に目を向けますと、今期の指針「最後までやり遂げる」精神で、新製品への取組み、業務改善、社内ITなどイベントを通じて切磋琢磨し合っています。

弊社ではトップが根幹方針を述べ、社員が追随してアイデアを出しで進んでいくこともありますが、個性を磨く主体性に重きをおいています。

社内の取り組みで特筆すべきは教育訓練講座。毎週開催し1年継続しています。

モノづくり製造、業務のしくみや品質知識、世界や社会動向など、各部署が日頃から習得している内容の講義を社員で持ち回り、LIVE中継で全員に配信し視聴学習。普段関わらない仕事内容を知ることで今の仕事に活かすこともできます。皆で学んで糧にする。他部署や他の仕事を知る良い機会ともなっています。

活動内容が結果に結びつき、成果が出ると達成感が生まれます。その代表的な取り組みが業務改善と社内IT活動です。具体的な項目出しと採点をつけてあげて成果を称え合います。

具体例として、IT化への取組みは14部門がエントリーし発表しました。優秀部門には表彰式。業務改善はマネージャーの改善アクション１１項目を掲げ、方案を出し進めています。

このように社内活動の活性化には人と人、部署と部署がつながり、学習し合うことが大切です。

コロナの影響はまだまだ続きます。毎日が変化の連続です。弊社は変化を前向きに捉えており後退はもちろん停滞もありません。今期の目標が達成できるように、下期へ前進していきます。

取締役社長 浅野高志

いきいき農園 開墾

いきいきプラザでは農園をお借りして、プラザのスタッフで90㎡の土地に畑を耕して、野菜を育て管理していくことになりました。目標は育てた野菜を収穫して、まずは子ども食堂などに寄付をすることであります。ちなみにお借りしている農園のお名前が「第1 いきいき農園」！　とてもご縁を感じるのであります。

ニッセイエコ独自の コロナ禍の取り組み

教育訓練講座 毎週開催 継続中 1年経過

新型コロナウイルス感染が世界に蔓延拡大してから、はや1年。昨年の3月に売上減少により工場の操業が縮小した時に、空いた時間を使って、今までできなかった社員教育を実施し、全体のスキルアップ、多能工化を促進させようという動きが始まりました。

そこで社員が担当する職場でのスキル項目（知識、技能）で、他部門の社員がスキルアップ、多能工化するための社員教育を担当の社員が講師となり実施しています。あれから1年、現在も継続しつづけています。

YOUTUBEのLIVE配信について社員自身も慣れてきて、社員自身が動画を作成して配信するなどプレゼンの方式も変化してきました。個人のITリテラシーの向上にも一役かっております。

第１回　教育訓練実施レポート
2020年4月27日～2020年9月29日

回数	授業内容	担当講師
第１回	教える・伝えるためのスキル・アイディア講座	山口
第２回	パワーポイントを使った効果的な営業プレゼント講座	小林
第３回	原価に潜むものづくりの課題「製造原価を正しく知って自部署を分析してみよう！」	大木
第４回	CCA講座	船木修
第５回	貿易業務講座	関田
第６回	自社のオンラインショップ『CAPCO』にみんなで参加しよう！	井上
第７回	ISO（校正）	市原
第８回	電気の知識講座	上田
第９回	射出成型とは	梶本
第10回	図面について	加々見
第11回	電脳工場に関して	王
第12回	安全規格について	石井
第13回	Cost Reduction	和田
第14回	材料製造について	加藤
第15回	ディップ成型について	スチン
第16回	経費（原価計算の目的・経費削減への取り組み）	島川
第17回	コルゲート設備について	宇田
第18回	評価と人材	大森
第19回	押出成形	吉良
第20回	品目ｺｰﾄﾞの意味と電脳マスター管理の重要性	本多
第21回	製造品質改善に向けたﾘｰﾀﾞｰの育成について	薄葉

第2回　教育訓練実施レポート
2020年10月6日～2021年4月6日(継続中)

回数	授業内容	担当講師
第１回	私が考える持続可能な開発目標	山口
第２回	開発テーマの選定と検証	井上
第３回	パスワード強度の重要性	張
第４回	屋久島-半世紀に渡り、警世メッセージ	王
第５回	標準時間算出(RWF法）について	石井
第６回	工程変更について	市原
第７回	RoHS2について	タパ
第８回	輸出貿易（海上編）	関田
第９回	高卒認定について	三浦
第10回	図面について（第二章）	加々見
第11回	プラスチック（樹脂）二次加工の紹介	梶本
第12回	ストレス解消法	スチン
第13回	危険物について	加藤
第14回	コロナによる働き方の変化と備えておく個人のキャリア	大木
第15回	自己啓発のすすめ　～能力＆充実感UP～	島川
第16回	いきいきプラザについて	船木修
第17回	電気と制御	上田
第18回	押出機設備（トラブル修正）	宇田
第19回	人口からみるマーケティング	和田
第20回	プラスチックについて	田中
第21回	数字の大切さ	大森
第22回	語彙力について	吉良
第23回	デザインスキルについて	小林

ニッセイエコ独自の取り組み

IT発表会 2021年上期 結果発表

2021年上期のIT発表会を開催しました。今回は特に現場の設備改善、作業改善などハードウェアに絡むIT化の引き出しの強化を狙う意味もありました。もちろん経理部など常に自らIT改善を繰り返して業務改善を図っている部署もあり、そのような部門は継続性が高く評価されました。

今回の発表に対する評価項目は全部で4項目です。合計の点数が100点満点で評価されました。
①発表方法（0～30点）、②発表内容（0～30点）、③効果（0～20点）、④継続（0～10点）

発表の仕方もコロナ禍もあるので人を集める形ではなく、YOUTUBEのLIVE配信を個々に行ってもらい、YOUTUBEのURLと発表資料を提出するという新しい形式で行いました。すると、自らプレゼンの動画を作成して提出した部門が多数ありました。前出の教育訓練講座でLIVE配信に慣れてきたこともあり、今回の発表も動画作成について自ら勉強し、作成した動画を配信する社員も増えてまいりました。

表１）評価項目に対する意味と配点

評価項目	意味	配点	評価項目	意味	配点
発表方法	先進的で斬新	30	効果	効果大　50万／年以上	20
	新しい試み	20		効果あり　数万円／年～50万／年　未満	10
	従来からある内容	10		金額の効果が明確でない。あまりない。	5
発表内容	すばらしい　賞賛	40	継続	実現して継続　かつ他に水平展開の可能性大	10
	興味深い内容	20		実現して継続している	5
	取り組みしたことに評価	10		検討途中 または一定の期間実施している	0

2021年上期 IT発表会 発表結果

No	部門名	発表者	案件名	方法	内容	効果	継続	採点	順位
1	機械部	上田	インライン検査機器の導入	15	15	10	0	40	
2	開発部	對馬	SNSの活用	15	5	5	5	30	
3	DIPカット、材料	関田	材料部　入力項目のIT化	20	0	5	0	25	
4	営業部	山口	ハイブリッド営業	20	15	10	10	55	①
5	IT推進部	後藤	CCA2概要説明	15	15	5	5	40	
6	射出Gr	梶本	設備メンテ計画、実行、催促システム	20	15	10	5	50	④
7	経理部	島川	前回取組内容結果と新規取組	15	20	10	10	55	①
8	金型部	加々見	購入品のバーコード発注化	15	5	10	5	35	
9	IT推進部	船木	スマホでタイムカード	15	15	10	0	40	
10	品管･医療	王	電子化、手作りボード改善	25	5	10	5	45	⑤
11	倉庫Gr	三浦	･DIP製品ラベルQRコード化 ･場所を選ばないラベル発行	15	5	10	5	35	
12	那須製造部	佐藤	機械設備監視システム	15	5	10	0	30	
13	那須管理部	本多	那須管理部IT化プラン	15	15	10	5	45	⑤
14	業務Gr	張	自動化･簡易化･効率化	20	15	20	5	55	①

2021年下期９月に向けて、高い効果が顕れてすばらしい業務改善が生まれるよう、頑張りましょう！！

重点課題3

働きやすく、

5S促進、安全重視の明るい社風

感染症予防、健康増進の為のために昨年11月から職場体操として毎朝ラジオ体操を実施しています。コロナ禍での運動不足解消になっていますので健康増進にも役立っています。また、職場体操は、企業を成長させ、さらにSDGSの目標達成に貢献することができます。

自ら考え行動する人材の育成と機械提供

毎週火曜日ランチの時間帯にリーダークラスの社員に順番に講師となってもらいYOUTUBEによるライブ配信を実施しています。講師は設定したテーマのプレゼン準備（調査、スタディー、資料作成など）をすることで、講師自身の知識とプレゼンスキル向上を目指しています。また、教育講座を受けた社員も新たな知識習得とスキルアップの契機にもなるため、社内では好評です。社外（SGSによる外部監査）からも高い評価をいただいています。この教育講座は46下期も継続しています。

積極的な外国人採用及び外国人幹部の拡大

必要に応じて日本人だけでなく外国人の募集をしています。経験、知識にとらわれず意欲のある人であれば外国人を積極的に採用します。今後も外国人のリーダーや幹部の拡大をしていきます。

李海英 取締役

王舒逸 課長

外国人研修生の受入と技術習得、育成の促進

新型コロナウイルス感染拡大の影響で外国人研修生の新規受け入れが出来ておりませんが、必須試験である『成形技能検定の実技試験随時3級』を全研修生が合格をしています。
また、日本語検定を積極的に受験しN3取得をめざしています。

真剣に作業する研修生たち

年齢、性別、人種、民族、宗教など差別なく雇用

外国人募集、採用は前向きに考えており常に募集をかけています。募集の際は経験やスキルは考慮しますが、年齢、性別、人種、民族、宗教など差別のない採用を行っていきます。

働きがいのある工場環境の提供・継続

女性雇用の拡大、部門責任者、リーダーに女性起用の拡大

品質環境管理部マネージャーに王舒逸さんが就任されました。クレームゼロプロジェクトなど組織的な取組みが強化され46上期クレーム件数は目標達成ができました。女性目線で細やかな品質維持管理活動と製品品質の安定に期待をしています。

上下左右の円滑なコミュニケーション

ニッセイエコ全体連絡用にグループLINEを活用し定着しています。教育講座や社長塾などのライブ配信、イベントの連絡、安全確認配信などがタイムリーに行え円滑なコミュニケーションに寄与しています。グループLINEはニッセイエコ防災本部、品質会議、顧客クレーム最前線など活用が拡大されタイムリーな情報伝達とアクションを含め業務効率アップにも役立っています。

個人の能力、適性、意欲に応じて部下の能力向上と人材育成

品質環境管理部のタパパルバティさんにROHS2検査管理の責任者になってもらっています。ROHS2専用検査機の知識や高度な操作ができるスキルを持っているので、他部門の人でも検査できるように指導教育にも携わってくれています。社内のスキルアップ、多能工化にも貢献しています。女性らしい繊細な操作で安定した検査精度を保ち検査品質も優れています。

タパパルパティさん

人事考課制度、インセンティブ制度の充実

目標設定管理表、行動評価表による人事考課の他に、業務プロジェクト、コスト削減アイデア出し、IT発表会の実績評価では報奨金によるインセンティブ制度も取り入れています。今後もモチベーション向上、働き甲斐、働き方改革などを含めて取組んでいきます。

海外拠点の発展のために国際ルールと現地法令を遵守するとともに、資金、技術、能力構築、貿易、政策・制度的整合性、マルチステークホルダー・パートナーシップ、データ、モニタリングなどに寄与

新型コロナウイルス感染リスク対策として、本社と那須および海外拠点の管理者とのオンライン会議を定期的に実施しています。リスク回避課題対応する上で現地事情や現地法令を遵守し、海外拠点発展のために、本社およびグループ内で対応できる方策（資金、技術など）をクイックリーに行っています。

ニッセイエコ独自の取り組み

成人のお祝い

ご成人おめでとうございます

2021年1月11日

社員2名・社員の家族7名が成人を迎えられました

明石あすかさん

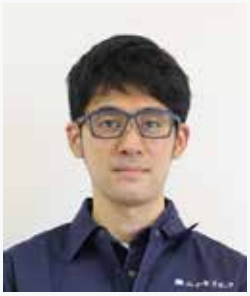
三浦天志さん

コロナ禍で相次いで成人式が中止になってしまいました…
成人の皆さまとご家族の方と一緒に大切な記念日をお祝い出来ないかと思い
いきいきプラザ内で撮影ブースを設けインスタグラムで呼びかけ無料撮影会を実施致しました
素敵な晴れ着姿が見られスタッフ一同心から嬉しく思うと共に、逆境に負けず未来に希望を持ち挑戦をしていって欲しいです

社員の皆さんより素敵なお写真が届きました

新入社員

田中 勇気 さん



2021年2月入社
本社
金型部所属

明石 あすか さん

2021年2月入社
本社
業務部所属

新入社員の明石さんは、本年令和3年の成人式で**新成人代表の挨拶**をされました
コロナの影響で、成人式は中止になり大変残念ではありましたが、動画配信にて市役所のHPで紹介されております

CHECK!

赤ちゃん 誕生 おめでとう！

社員のフエさんに待望の赤ちゃんが生まれ、会社に遊びに来てくれました。
社内の雰囲気が一気に変わり、みんな笑顔に(^▽^)　赤ちゃんのパワーって凄いですね！
来月より育休から復帰されます

ラムちゃん

ブレインストーミングでアイデアを出そう！！

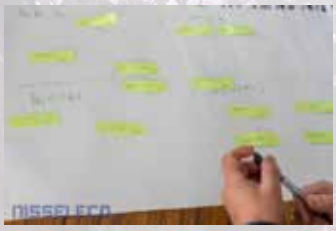
（アイデアマスターII）

テーマ：新商品・新ビジネス（アプリ等でも）・シリーズ化

ブレインストーミングとは？
1950年ごろに誕生した複数人で行う会議手法です。活用によって、会議の参加者が、それぞれ自由にアイデアを提供したり参加者同士で刺激を与えあったりできるため、クリエイティブな発想を促せます。

あのマコなり
社長が強烈に
推奨する＜

喧諤俺で６チームに分かれて、喧々諤々、意見を出し合ってアイデアマスターに纏めました。



マコなり社長の推奨通りにアイデアマスターに付箋を貼り付けました。

終了後にご褒美の焼肉弁当とスイーツを学代表からいただきました。

編集後記

（QUICKSHIP編集部）

2021年の春になっても新型コロナウィルスの感染者数はなかなか減少しません。非常事態宣言の解除後にはまた増加するおそれがあります。これからも継続して業務様式の改善をみなさん頑張っていきましょう。

本誌お問合せ

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
ＦＡＸ：０４６６－４８－８１７７

チューブ製品お問合せ

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
ＦＡＸ：０２８７－３６－９８１８