

～ 改善実施→評価→達成感で従業員満足度向上!! ～

改善「報告」活動による 人員流出防止方法

～ 最もコスパに優れる人財育成および組織風土改善方法 ～

【受講対象者】

職場風土(社風)の改善(活性化)策に悩む経営トップの方
自立型人財の育成方法に悩む人事・総務・管理部門(教育担当)の方
活動の形骸化に悩む改善提案・小集団活動・ISO9001の事務局の方
従業員や派遣社員の離職率およびモチベーション向上策に悩む現場管理者の方
業務改革担当部署の方、事務所改革担当部署の方
自社の組織風土改善にチャレンジする意欲のある方(部署・職位不問)

【受講のおすすめ】

皆さんはひょっとして「改善提案はもう終わった活動」と思っていませんか? 時代は変わり、日本人の気質も随分と変わりましたが、その心の奥底に宿る「改善魂」はいまだ健在です!!その「改善魂」を発揮する場である改善提案活動の陳腐化・形がい化によって、従業員から見放されているだけです。

現状よく目にする改善提案活動は①私言う人、あなたやる人の達成感のない「提案」活動 ②客観的基準のない評価 ③魅力のない報奨制度 ④誰も受けたことのない改善手法教育 ⑤半世紀前から変わらない書式(改善前・後)、これでは活動が沈静化するのも当たり前です。

前職で事務局だった私はこの事態を打開すべく、改善提案活動に関するセミナーや書籍を探しましたがあまり見当たりませんでした。そこで未来工業(株)他 10 数社を実際に訪ね、その成功ノウハウを学びました。それらの知見をもとに改善提案の問題点をすべて解消した結果、沈静化した改善提案活動を、「従業員が本当にやりたい活動」として復活させることができました!!

今回ご紹介する『改善報告活動』は人財育成方法として最も費用対効果に優れ、会社の規模・業種・業態を問わず導入可能です。また、自社内で金と時間をかけることなく『自立型人財』を多数育成できます。その結果、御社では日々変化する経営環境に対し従業員が対応可能となり、事業を永続させることができます。また、他の手法ではなかなか困難な職場風土(社風)の改善および活性化も期待できます。その結果、従業員満足度が向上し人財流出防止につながります。

当セミナーで習得できるノウハウ 改善報告活動の導入、推進、活性化および改善教育の各手法

改善報告活動が御社にもたらすもの

【直接効果】①経費削減 ②生産性向上 ③品質(製品・サービス・業務)向上 ④改善スキル向上
【間接効果】①自立型人財育成 ②モチベーション向上 ③社風改善 ④人員流出防止

【講師】

(株)トータルマネジメントシステム研究所 代表取締役 角川 真也 (つのかわ まさや)

中堅部材メーカーにおいて社内コンサルとして間接業務の「見える化」「最小化(ムダ取り+効率化)」「標準化」手法を全社展開、生産性を300%向上させ会社倒産の危機を救う。独立後は『組織マネジメントシステム(ERP)』自社構築による間接業務の生産性向上手法普及に専従。数値データ(時間・金額)を駆使した科学的マネジメント手法による組織パフォーマンス向上を得意とする(「TMS研」でHP検索可)。セミナー開催実績:92回/12年、受講者累計:998名、受講者評価:平均77.8点、著書『R&D部門の働き方改革とその進め方』(技術情報協会刊・共著)

■ セミナー内容

1. 改善「提案」活動はもう古い!!

- 1) 改善提案活動の歴史
- 2) 改善提案活動はなぜ沈静化したか?
- 3) どうすれば活性化できるのか?

2. 改善提案活動改革の必要性

- 1) 改善提案活動のどこが問題なのか?
- 2) 「改善提案活動」から「改善報告活動」へ

3. 改善「報告」活動の目的および概要

- 1) 改善報告活動の目的
- 2) 改善報告シートの書式
- 3) 改善効果の金額換算方法
- 4) 改善報告シート記入方法
- 5) 提出されたシートの事務処理方法(事例紹介)
- 6) 事務局コメントの書き方について
- 7) 活動の注意点

4. 改善手法教育

- 1) 教育を「強要」しても人財は育たない
- 2) 自己啓発を「促進」するシステムとは?
- 3) 自己啓発ツール紹介

5. 改善報告活動の活性化

- 1) 事務局のやるべきこと
- 2) 賞金金額と支払方法
- 3) 改善実施者の表彰および処遇

6. 改善報告活動による会社業績向上方法

- 1) 改善効果の最大化(事例横展開)
- 2) 小集団活動と改善報告活動
- 3) 職場風土改善による離職率低下(事例紹介)
- 4) 自立型社員の育成
- 5) 改善報告活動の「あるべき姿」とは?
- 6) トップダウン活動とボトムアップ活動

7. 質疑応答