

た か だ こ ら む

新しいNK活動の取り組み

1977年にスタートしたNK活動は、現場における問題・課題を社員自ら解決するボトムアップの活動として定着し、今日まで数多くの成果を上げてきました。その取り組みは当社の技術力・現場力を向上させています。

NK活動は、どちらかというと生産場所の活動と思われがちですが、業務改善は間接部門においても重要な課題であることから、2021年4月から本社部門も対象とした新しい活動としてリニューアルしましたので、その取り組みについてご紹介します。

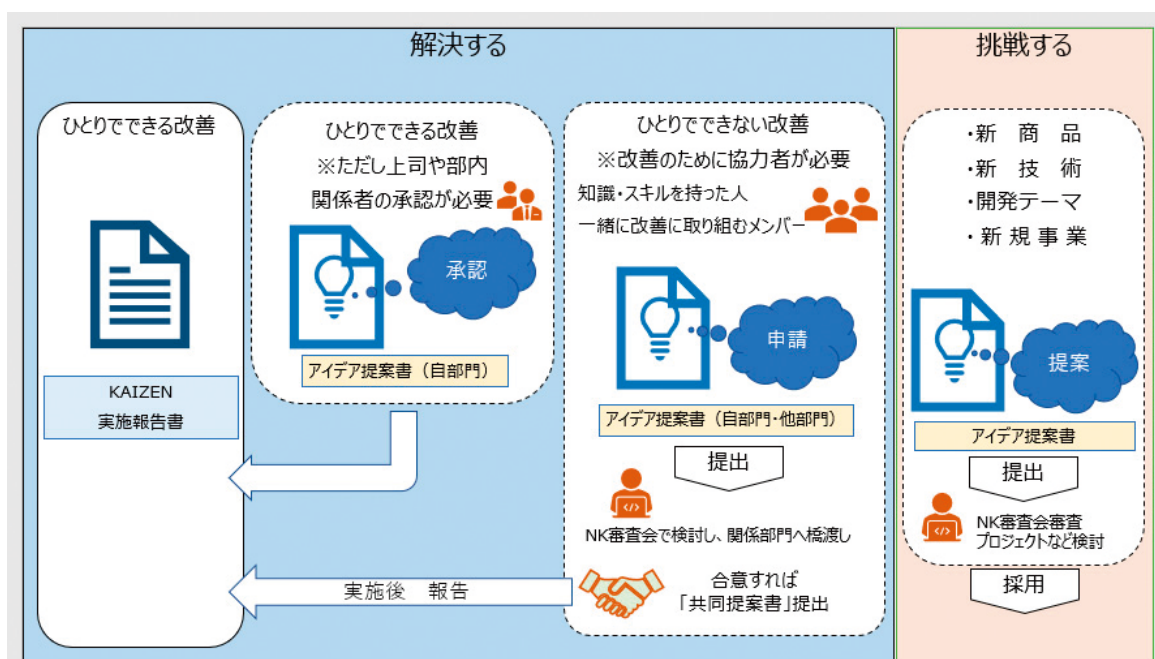
1. アイデア提案活動の導入

NK活動は、個人で業務を改善する改善提案活動と、グループで問題を解決する小集団活動で構成されています。以前は実施済みの改善のみを対象としていましたが、新しい活動では未実施の提案を受け付けるアイデア提案活動を導入しました。アイデア提案と言っても思いつき程度のアイデアではなく、しっかりした企画立案と仮説検証が必要です。企画立案とは、現状の問題・課題を解決するためにはどうすれば良いかを考え、その計画を立てることであり、仮説検証とは、現状を観察して問題をつかみ、どうすれば解決できるか仮説をたて、集めたデータや実際の行動から得られた結果を分析して仮説が正しいかを検証することであり、いわゆるPDCAサイクルを回す力を育成させるツールとなっています。

アイデア提案には次の二つのルートがあります。

1.1 問題を解決する

ひとつめは問題を解決するルートです。本社部門の業務は他部門が関わるケースも多く、その場



合は個人レベルの業務の困りごとであっても、改善するには関係者や関係部門の業務も含めて変える必要があります。

また専門性の高い内容であれば、その知識やスキルを持った社員への協力を依頼しなければなりません。個人レベルで問題を認識できているのに実施のハードルが高いと感じてしまいます。アイデア提案は、そのような問題を解決するための仕組みとして導入し、会社全体の仕事のあり方を検討できるようにしています。

1.2 新しいことに挑戦する

ふたつめは新しいことに挑戦するルートです。業務改善を進めるなかで、今までやったことのない新しい事業や、やってみたいテーマがひらめくこともあると思いますが、その受け皿として活用してもらう仕組みとなっています。例えばお客様のニーズに応えるための新商品や新技術、研究開発が必要なテーマ、新しい事業のアイデアなどを幅広く募集しています。みらいプロジェクトの活動ともリンクするもので、年齢や職種を問わずに誰でも挑戦できるツールとしてぜひ活用してほしいと呼びかけています。

2. 人材育成システム

「人がTAKADAのまんなかです」という言葉には当社の人材育成の想いが込められていますが、NK活動でも「人づくり」を基本理念に掲げており、改善提案活動で個々の改善力を伸ばし、小集団活動で問題解決力を向上させるOJTとして推進しています。

OJTはリーダー的立場の社員の人材育成力も必要ですが、多忙な業務の中で多くのメンバーを育成するのは簡単ではありません。そこで、アイデア提案によって提案者とのコミュニケーションを図りながら、リーダーは個々人の能力に応じてアドバイスやサポートを行い、人材育成力を高めてもらうことを期待しています。

アイデア提案活動の導入の狙いを以下にまとめます。

- ・改善と改革の両輪による生産性向上
- ・部門の垣根を超えた改善、改革の実現
- ・挑戦できる環境づくり
- ・企画立案、仮説検証力の向上
- ・リーダーの人材育成力の向上



2020年の新型コロナウイルスの世界的流行で、私たちは正解がわからない問題に直面しました。今までの延長線上に未来が描けなくなったのは誰もが実感していることと思います。これから一人ひとりが考え、提案し、行動し、新しい価値を生み出すことが求められており、その仕組みのひとつとしてNK活動が活用されるよう、NK活動も改善、改革を進めてまいります。

宮城 拓男（技術本部 企画開発部）
松永 さとみ（技術本部 企画開発部）