

会社・事業所名 (フリガナ)

カブシキガイシャ グリーンテック ニシエイクウシヨ

発表者名 (フリガナ)

ナカムラ カベヤ ツボネ

株式会社 グリーンテック 西尾営業所

中村 壁谷 坪根

会社紹介 1/28

株式会社 グリーンテック
 1996年創業
 国内：5事業所
 海外：1事業所
 【本社】愛知県名古屋市中区
 【名古屋】愛知県名古屋市中区
 【福岡】福岡県福岡市東区
 【東京】東京都中央区
 【大阪】大阪府大阪市東淀川区

【経営理念】
 社会の発展に貢献すること
 社員の成長を促すこと
 顧客の満足度を高めること

【ビジョン】
 一番に選ばれる会社となるために「感動体験」を届けたい

【方針】
 ① 安全・コンプライアンスの徹底と徹底
 ② サービスの向上と向上
 ③ 従業員エンゲージメントの向上

【会社紹介】

株式会社グリーンテックは国内に53拠点、国外に3拠点を構え
 本社は名古屋市中区で社員数は約3,500名となっております。
 主な事業は品質サポート事業、エンジニアリングソリューション事業、ILメンテナンス事業の
 3つの事業での人財ビジネスを展開しており経営理念である3つのフィロソフィとお客様から
 一番に選ばれる会社となるために「感動体験」を届けたい！という
 ビジョンを掲げて日々業務を遂行しています

QCC活動の歴史紹介 2/28

課題：当社のリーダー層が
 データを使った要因分析、真因対策が難しい
 QCCのメリット (なぜ今やるのか?)
 ① 標準化
 ② 改善
 ③ 教育

Quick-QCC活動
 ・業務の時間的余裕を確保！メンバーは満足したい！
 ・社員も業務改善活動に参加したい！
 ・改善活動の継続が難しい！
 ・改善活動の成果がなかなか見えない！
 ・改善活動のモチベーションが低下している！
 ・改善活動の効果がなかなか見えない！

2024年テーマ内容
 1. 安全・コンプライアンスの徹底と徹底
 2. サービスの向上と向上
 3. 従業員エンゲージメントの向上

取り組みを実現するためのネットワーク
 異なる部署間の連携が難しい！同じ部署に集まるのが困難！
 異なる部署間の連携が難しい！同じ部署に集まるのが困難！
 ビジネスモデルにマッチした活動方法を考えよう！

【QCC活動の歴史紹介】

当社でのQCC活動は2022年度～となっておりますが、活動をはじめるきっかけとなったのは拠点のリーダー層がデータを使った
 要因分析、真因対策が弱く労働災害、品質クレーム発生において、その場限りの改善ばかりでうまくいかなかった状態となっており、
 本質の改善ができておらずでした。このような社内課題に対して本質の改善ができる人財の育成を目指すためにQCC活動
 を取入れてみては？と考えましたが、実現させるためのネットワークが山積みで活動方法を変化させる必要がありました。そこで知恵
 を出したのがQCC活動をベースにして当社のビジネスモデルに合わせて工夫を取り入れたクイックQCC活動です。大きなポイント
 はメンバーを固定せずに事務局も機会に参加しながら、教育と実践を同時に行い、短時間、短時間で活動を進める活動方法で
 す。24年度は32サークルの活動にまで拡大しており、完結したテーマは効果を継続しており活動によって本質に対する手が打てる
 ように成長してきたと感じています。

推進事務局の悩み! 3/28

24年度活動参加者アンケート結果 n=143

「活動が楽しかった! 身近になった! 指導できるようになった!」
 「知識がないため指導できない! データ分析が苦手!」
 「管理監督者がQCCに対して消極的! 西手意識を持ち活動に対して消極的!」
 「QCCに興味を持ってもらう」

「知識がないため指導できない! データ分析が苦手!」
 「管理監督者がQCCに対して消極的! 西手意識を持ち活動に対して消極的!」
 「QCCに興味を持ってもらう」

【推進事務局の悩み】

更に進化をさせるべく小集団活動で問題解決する会社文化を創りたいと考えました。しかし、推進事務局にも大きな悩みが……。
 24年度に活動参加した社員アンケート結果から、「活動が楽しかった」「身近になった」「指導出来るようになった」など学びを
 得てこの経験を活かして直ぐに拠点で活かしたいと評価してくれましたが、現状は我々事務局が支援した時だけのその場限りの活動
 となっている事がわかりました。どうしてそのような状態になっているのか管理者へヒアリングしたところ、「知識がないため指導でき
 ない」「データ分析が苦手」など管理監督者がQCCに対して苦手意識を持ち活動に対して消極的! という事が分かり、管理監督
 者の理解と支援を得て、QCC活動に興味を持ってもらうことが重要だと考えました。継続的に活動を推進して行くには管理監督
 者の方に「QCCを指導できる知識」「活動によるメリット」を実際に体感してもらう必要があると感じました。

活動はネクストステージへ! 4/28

そんな時、事務局へある事業部長から1本の電話が……。
 「何とかならないか?」という想いが一致!

【管理監督者 1ON1QCC】
 事務局でマスターコースのQCCを実施して管理監督者 (所属部長) 自身が問題解決手法を習得し
 ①問題解決のための「分析」戦略を立て実践する力 ②部下の「指導力」「育成力」を高める

事業部長からの選任で「4名」の所属を対象に11月～より開始

【活動はネクストステージへ】

そんな時、ある事業部長から推進事務局に1本の電話が……。『拠点の課題や問題に対してデータを使って論理的に物事を
 考える事ができない管理監督者層が多くて本当に困っているんだよね! これってQC手法をマスターすれば間違いなく効果が出る
 と思う、彼達の成長にも繋がると思うけどどうかな? 協力してくれない?』と相談を受けました。
 事業部側と事務局側の「何とかならないか?」という想いが一致し、管理監督者1ON1QCC活動を実践することとしました。
 活動方法は、事務局と管理監督者がマンツーマンで実践して所長級人財の管理監督者自身が問題解決手法を習得し問題
 解決のために「分析」戦略を立て実践する力と部下の「指導力」「育成力」を高めて拠点の活動を自ら推進してもらうこと
 を目的として昨年11月より活動をスタートしました。

管理監督者 1ON1QCC活動 キックオフ 5/28

「仕事としてやるのではなく自分の成長のために学んでほしい!」
 と事業部長より熱い想いを語っていただき活動がスタート!

「勉強会」
 「実践ワーク」
 「振り返り」

「勉強会」
 「実践ワーク」
 「振り返り」

【管理監督者1ON1QCC活動キックオフ】

担当の事業部長より
 『仕事としてやるのではなく自分の成長のために学んでほしい!』と熱い想いを語って頂き活動がスタートしました。
 4名の管理監督者に対して、コンセンサスゲームや実演ワークを通してQCC活動の基本を学んで頂き、楽しく、
 分かりやすくをモットーに集合勉強会を実施しました。
 管理者からは本当に楽しい! もっと早く学びたかった! などの感想を頂けたことでQCC活動に興味と活動の理解を
 得る事ができました。この集合勉強会で経験したことを自拠点で実践してもらう事としました。

QCサークル紹介	フリガナ	マッチャウナギ		
	サークル名	まっちゃうなぎ		
本部登録番号		サークル結成年月	2024年11月	
メンバー構成	8名	会合は就業時間	内・外・両方	
平均年齢	41.1歳 (最高64歳、最低19歳)	月あたりの会合回数	2回	
テーマ	本テーマで1件目 社外発表1件目	1回あたりの会合時間	2時間	
本テーマの活動期間	24年11月 ~ 25年1月	本テーマの会合回数	9回	
発表者の所属	品質事業本部 第5事業部 西尾営業所・業務品質本部	業務品質部 企画推進グループ	勤続	4.9年

職場紹介

6/28

愛知県 西尾市

品質サポート事業

- 緊急対応**
お客様の緊急時にスピーディに対応いたします。
- 常駐対応**
お客様の生産業務に即ち、緊急時対応の軽微をサポートします。
- 受託対応**
製品の品質から製造工程のトラブルまでご利用いただけます。
- 海外対応**
世界中でも、質の高いサービスをご提供いたします。

西尾営業所 【社員数】65名

お客様「感動体験」を実現するために提供サービスの向上に努めています！

【職場紹介】

私たちが働く「西尾営業所」は抹茶やうなぎの生産でも知られる愛知県西尾市にあり社員65名が品質サポート事業を通じてお客様へ「感動体験」をお届けするために社員一丸となり提供サービスの向上に努めています

サークル紹介

7/28

【営業所内組織図】

```

    現場社員
    |
    現場リーダー
    |
    事務員
    |
    課長
    |
    副課長
    |
    中村所長
  
```

【サークルレベル評価】

【サークルレベル評価】

Yield: 2.0, Quality: 2.5, Cost: 2.0, Delivery: 2.0, Safety: 2.0, Morale: 2.0, Environment: 2.0

※高層所として初めての社外発表でサークルレベルは「D評価」ワランクアップを目指します！

【サークル紹介】

私 中村はこの活動を通じて「自身の苦手分野を克服し、社員全員で成長していける営業所になりたい」と思いサークルリーダーに職長の私 壁谷は「活動を経験し問題解決力を向上させたい」とテーマリーダーに申し出しました。サークルレベルはこうに初めてのQCC活動で「D評価」・・・ワランクアップを目指します

受託作業とは？

8/28

グリーンテックの営業所又は弊社提携先の外部倉庫にてお客様よりお預かりした製品の検査選別などの作業を行うサービスです

西尾営業所 195㎡の検査スペース

作業スペース・環境・人員を備え長期的な工程請負から緊急選別までお客様のニーズに合わせて柔軟に対応

【受託作業とは？】

受託作業とは何なのかをご説明させていただきます。
当社は営業所または当社提携先の外部倉庫内にてお客様の製品をお預かりして検査・選別・測定などを行い、作業終了後お客様の元へ製品をお返りする作業の事を受託作業と言っております。

テーマの選定

9/28

全社員を対象に「不満」や「困っている事」はないか？をアンケートで集計
サークルメンバーで話し合いウエイト付けを実施

アンケート結果 n=62
2024.11.21~25
スコア：2.0~2.5

【受託スペースの環境整備に社員は不満を抱えていた】

内容/評価項目	満足	不満	平均	ウエイト	合計
受託スペースの環境整備	0	42	2.0	3	20
製品・空箱置場と人の距離	0	42	1.4	1	12
KVY記録の取付状況	0	42	1.2	1	12

※5Sのしくみづくりと名付けて活動開始です。

【テーマの選定】

営業所内の全員を対象に不満や意見をアンケートで集計し、会合で話し合いウエイト付けを行ったところ受託スペースの環境整備に社員は不満を抱えている事が判り活動テーマに選定。
『5Sのしくみづくり』と名付けて活動開始です。

現状の把握 1

10/28

「受託スペースの環境整備の不満について7つの視点で社員へアンケートを実施（効果）の品質・コスト・納期・安全・モラル・環境（期間：2024.11.21~25まで、n=42）」

環境 93% (9件)
品質 69% (7件)
コスト 49% (5件)
納期 20% (2件)
安全 9% (1件)
モラル 5% (1件)
環境 4% (1件)

第1位と48%を占めていますが、全体を見ても共通して環境の項目が問題となっていたため、全ての問題を解決しなければならぬと考えました。

【現状の把握 1】

受託スペースの環境整備に不満を抱えていた42人の社員に対し、生産性（効率）、品質、コスト、納期、安全、モラル、環境の7つの視点でアンケートを実施しました。その結果、『製品・空箱置場の2S管理不足』が第1位と48%を占めておりますが、全体を見てみると共通して環境の項目が問題となっていたため、全ての問題を解決しなければならぬと考えました。

現状の把握 2

11/28

■受託スペースを三現主義に基づき確認

社員アンケート結果同様に環境整備が全くできていませんでした

【現状の把握 2】

アンケート結果を検証すべく、3現主義に基づき現場を確認してみると作業に関係のない物が置かれていたり、作業途中のハンドリフトが通路に置きっ放し、製品・空箱置場が明確になっていない、床の板が浮いており置き・転倒の恐れがあるなど社員アンケート結果同様に環境整備が全くできていないことがわかりました。

目標の設定

12/28

営業所内で実施している本業アンケート結果
2024.11.21~25 n=62

現状 42人 (93%)
目標 0人 (0%)

何をいつまでにどうするか
受託スペースの環境整備に不満を抱えている42人を1月31日までに0人にする

【目標の設定】

受託スペースの環境整備に不満を抱えている42人を1月31日までに0人にする設定し、パレート図の不満の理由全項目を改善する事としました。

活動計画の設定

13/28

実施ステップ	担当者	計画											
		11月	12月	1月	2月								
テーマの選定	中村	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了
現状把握と現状の把握	中村	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了
活動計画の作成	中村	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了
要因の抽出	中村	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了
要因の抽出と実施	中村	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了
効果の確認	中村	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了
標準化と定常化の定常化	中村	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了
反省と今後の対応	中村	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了	完了

現状の把握と効果の確認で時間を要し若干遅れは出たものの他のステップで順調に進める事ができたため、最終期日までに活動を終える事ができました。

【活動計画の設定】

この様に計画を立て、事務局の指導を受けながら会合を推進。現状の把握と効果の確認で時間を要し若干遅れは出たものの、悩んだ時や行き詰った時に、事務局からその場でアドバイスを頂けたことでその他のステップで順調に進める事ができたため、最終期日までに活動を終える事ができました。

要因の解析

14/28

1. ルール・しくみが無い
2. 定常・定物が決まっていない
3. 情報共有不足
4. 自分本位の行動や他人意識
5. 区分け・明示をしていない

要因が挙げられ、環境整備に不満を抱えている社員が多いことがわかりました

【要因の解析】

特性要因図を用いて受託スペースの環境整備に不満を抱えている社員が多い要因をみんなで洗い出し行ったところ①ルール・しくみが無い ②定常・定物が決まっていない ③情報共有不足 ④自分本位の行動や他人意識 ⑤区分け・明示をしていないの5つの要因が抽出されました。

要因の検証 15/28

『ルール・しきみが無い』『定義・定物が決まっていない』『情報共有不足』『自分本位の行動や他人事案議』『区分け・明示をしていない』の要因検証... 特定

【要因の検証】

特性要因図から洗い出された要因について『現場観察』と『ヒアリング』で検証を行い 洗い出された要因のすべてが受託スペースの環境整備ができていない主要因であると特定できました。

対策案の検討 16/28

目的: 受託スペースの5S管理を実現... 対策案の検討表 (一次手段, 二次手段, 三次手段) ... 特定

【対策案の検討】

系統図とマトリクス図を使い目的を『受託スペースの5S管理ができてい』に決めて検討し、将来性、緊急性、実現性、効果で評価を行い、評価点が高かった、①区分けをして明示を提示する ③受託スペースの使用、清掃ルールを作成する ④管理チェックシートを作成する ⑤管理責任者を設置する ⑥管理責任者の役割表を作成する ⑦ラインワークスにて周知・徹底するを対策案として効果的な対策となり得るのか検証する事としました。

対策案の検証 17/28

9つの対策案を社員にヒアリングして検証実施 (実施日: 2024年12月12日) ... 採用

【対策案の検証】

9つの対策案をシミュレーションとヒアリングで検証した結果、評価点の高かった①③④⑤⑥⑦の対策案が効果的な対策になり得ると確認できたため、対策を実施するための道のりを決める事としました。

対策実施までの道のり 18/28

対策項目 何を 誰が いつまでに とする ... 抜け漏れが発生しない様に期日と役割分担をしっかりと決めて対策を実施することとしました

【対策実施までの道のり】

この様に抜け漏れが発生しない様に期日と役割分担をしっかりと決めて対策を実施することとしました

対策の実施1 (整理・整頓) 19/28

①区分けと明示にて商場の明確化 ... ハンドリフト置場の定位置化 ... 床・テープの張り直しを実施

【対策の実施1 (整理・整頓)】

対策項目①の区分けと明示を行い製品・空箱・在庫・ハンドリフトなど置場を明確化して要る物、要らない物を整理したことで誰もが安全に作業しやすい状態になりました。

対策の実施2 (清掃・清潔) 20/28

③受託スペースの清掃マニュアル作成 ④清掃チェックシート作成 ... 誰もが守れるルールとマニュアルを活用し見える化する事で異常があった際にも直ぐに気付ける状態としました

【対策の実施2 (清掃・清潔)】

対策項目③の清掃マニュアルの作成と対策項目④の清掃チェックシートを作成したことで誰もが守れるルール・マニュアルとなり、チェックシート結果も見える化する事で異常があった際にも直ぐに気付ける状態としました。

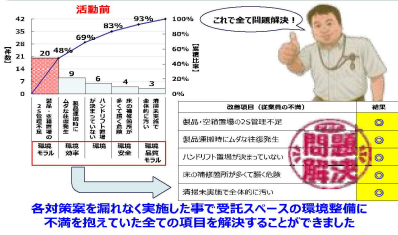
対策の実施3 (躰) 21/28

⑤、⑥管理者マニュアル作成 ⑦ラインワークスにて情報周知・展開 ... 今日清掃日!

【対策の実施3 (躰)】

対策項目⑤の管理者マニュアルを作成し対策項目⑥の管理者役割表で役割を明確化したことで受託スペースの5S状態を維持していくことができました。また、対策項目⑦のラインワークスにて情報を周知・展開では毎週金曜日に清掃日の案内を発信する事でうっかり忘れ防止を図りました。

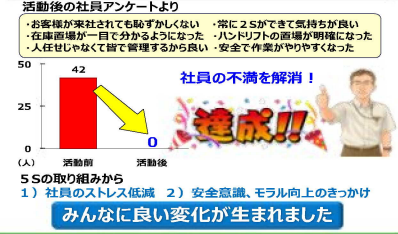
効果の確認 1 22/28



【効果の確認 1】

各対策案を実施したことで、社員が不満を抱えていた全ての項目を改善する事ができ、環境面の項目以外の他の項目も一緒に改善する事ができました。これで全て問題解決です!

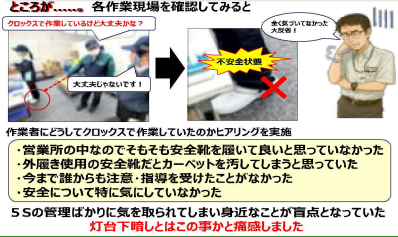
効果の確認 2 (SS管理の波及効果) 23/28



【効果の確認 2】

活動後に社員へアンケートを行ったところ
・お客様が来社されても恥ずかしくない
・常に2Sができて気持ちが良い
・安全で作業がやりやすくなったなど
42人全員が大満足との回答をいただき、目標に設定していた社員の不満を0人にする事ができ目標達成できました。

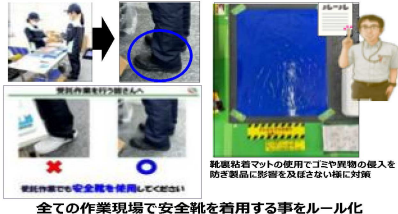
効果の確認 3 (作業現場確認) 24/26



【効果の確認 3 (作業現場確認)】

ところが! 各作業現場を確認してみると
作業者がワロックスを履いたまま作業をしており、不安全な状態となっていました。
作業者へなぜワロックスで作業していたのかヒアリングしたところ
・営業所の中なのでそもそも安全靴を履いて良いと思っていなかった
・今まで誰からも注意・指導を受けたことがなかったとの回答で、
今回の活動の5S管理ができていない事に着目するばかり、第一に考えなければならぬ安全について全く把握ができずおらず、灯台下暗しとはこの事かと痛感しました。

効果の確認 3-1 (対策実施) 25/28



【効果の確認 3-1 (対策実施)】

お客様現場先や営業所の中での受託作業に関わらず、全ての作業現場において安全靴を着用することをルールと決めて安全を確保することしました。
また、作業現場に靴裏のゴミや異物を持ち込まないために靴裏粘着マットを設置してお客様製品に異物の侵入や影響を及ぼさない様に対策を行いました。

標準化と管理の定着 26/28

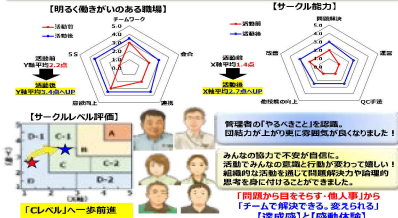
何を	誰が	何処で	いつ	なぜ	どうする
各種マニュアル・清掃チェックシート	リーダー	営業所	更新が必要時に	維持・管理するため	更新する
5Sチェック	監督責任者	営業所	毎週必着時に	維持・管理のため	確認する
管理責任者発表	リーダー	営業所	毎週必着時に	維持・管理のため	更新する
オンラインテストにて研修内容の確認	職員	営業所	毎週必着時に	確認内容を助長するため	実施する
安全靴着用についてのルール	部長 職員	営業所	1月29日までに	安全を確保するため	作成し、掲示する
安全靴粘着シート	リーダー 監督責任者	営業所	毎週必着時に	靴裏のゴミや異物を現場内に持ち込まないため	交換する

各種マニュアル・ルールを作成後、必要時に更新をしていくことで継続して維持・管理ができるしくみとなりました。

【標準化と管理の定着】

各種マニュアル・ルールを作成後、必要時に更新をしていくことで継続して維持・管理ができるしくみとなりました。

活動を通じた私たちの成長 27/28



【活動を通じた私達の成長】

私 中村は管理監督者として組織的な活動をするためには「しくみづくり」が大事であることを学び活動が進むたびに反省の連続で自分の立場でやるべきことを認識することができました。この活動を通してメンバーの団結力も上がり営業所の雰囲気もさらに良くなったと感じています!
壁谷は初めての小集団活動でのチームリーダーとして不安だらけでしたが、みんなの協力で問題が解決していく自信に変わっていきました。この活動でみんなの意識と行動が変わって非常に嬉しく思っています!
今まで「問題から目をそらす・ひとごと」の考えからチームでやれば解決できる、変えられる」社員の意識も大きく変わり「達成感」と「感動体験」を得ることができました。サークルレベルもCLレベル一歩前進です

品質で感動を 技術で挑戦を 品質サポートのリーディングカンパニー 28/28



【締め】

品質で感動を!
技術で挑戦を!
私たちグリーンテックは
品質サポートのリーディングカンパニーとして
これからも挑戦し続けます。
ご清聴ありがとうございました!