



入社以来、圧倒的なスピードと実行力で製造現場の課題解決に挑む1人の社員がいる。2025年度には副班長に昇進し、自身の行動指針をチーム全体へ広げて組織力の底上げに尽力してきた。その強みである「即行動」のスタイルはいかにして確立されたのか。原点と信念に迫る。

評価を変えた上司の一言と改善ノート

仕事への向き合い方を大きく変えるきっかけとなったのは、入社1年目のことだ。製造の現場でどのようにすれば会社に貢献し、自身の評価を高められるのか。その道筋を模索していたときに、上司に率直な助言を求めた。「製造現場において最も重要なのは改善です。効率と

生産性を上げるために何ができるか、それを考え抜いてみましょう。

上司の言葉を受け、すぐに行動を開始した。手元に1冊のノートを用意し、日々の作業中にふと感じる作業のやりにくさや危険だと思う箇所を、その場で記録するようにしたのだ。そしてその日のうちに、記録した課題の解決に着手する。自分だけで完結できないものは即座に上司へ相談し、小さな気づきを放置せずの一つひとつ潰していく。

「現場の効率を上げるために何ができるかを考えることが、自分を成長させる一番の近道だと感じました」。この習慣を徹底することで、着実に現場を見る目を養っていった。

顧客が帰る前に完了させた驚異の実行力

「即行動」という強みを象徴する出来事がある。あるとき、顧客が品質現場点検のために工場を訪れた際の話だ。製造ラインではLとR、左右対称の部品を同時に生産していたが、左右が入り混ざってしまう不良が発生していた。点検に訪れた顧客からも、そのリスクについて指摘を受けた。

その直後、即座に行動を開始した。顧客が点検を終え、帰りの支度をしているわずかな時間で、混入を防ぐための改善策を現場に施し、完了させてしまったのである。帰り際にその報告を受けた顧客は、あまりの対応の速さに驚きを隠せなかったという。

今年度だけで70件もの改善提案を提出しているが、その原動力は仕事を溜め込まないという確固たる信念にある。

「言われたことや思いついたことは、その瞬間に処理したい。自分の中に『やらなければならないこと』が残っている状態をなくしたいのです」。

本人にとって、改善とは特別なイベントではない。業務の最善を追求するその姿勢こそが、結果として顧客からの絶大な信頼へと繋がっている。

個のスピードをチームのカへ変える指揮

2025年度、副班長に昇進し、プレイヤーとしての視点に加え、チーム全体を俯瞰する役割を求められるようになった。昇進時に上司から送られた「周りをどう活かすかが大切」という言葉を胸に、マネジメントの壁に挑んでいる。

担当する班では、3名の担当者が主要な3つの機種を稼働させている。1人が欠けたり遅れたりすれば、全体の工程に影響してしまう。そこで、各担当者が自分の持ち



場だけを守る従来のスタイルを改めさせた。

「自分の担当ラインだけでなく、手が空いたときにお互いをカバーし合えるような体制を作りたいと考えました」。

全体の状況を見ながら、「今はここを手伝ってほしい」と具体的に指示を出し続けた。限られた人数の中で協力し合うこの体制により、人員不足という厳しい状況下でも納期を遵守し、後工程へスムーズに製品を送り出すことが可能になったのだ。個人のスピードを追求してきた意識が、チーム全体の連携強化へと結実した瞬間だった。

働きやすさが品質と生産性を底上げする

現在、目指しているのは、品質不良の低減と可動率の向上だ。機種によって50〜60%に留まっている可動率を、全機種で70%まで引き上げることを目標に掲げている。

そのための手段は、やはり「改善」に尽きる。作業者が感じる作業のやりにくさや手順の曖昧さは、品質のバラつきや時間のロスに直結する。「無駄な作業をなるべく減らしていくことが今後の目標です。誰もが働きやすい環境を作ることが、品質と生産性の向上に繋がると信じています」。

現場の小さな違和感を見逃さず、即座に行動に移す。その積み重ねが、自分自身と仲間を助け、ひいては会社全体の信頼を築いていく。これからも、1人の社員として現場を走り続ける。