

氏名： _____

改善活動等実績申告書

【職種コード： 名称： 】職種

ご自身の生産性向上等に関する改善実績、人材育成の実績などを記載してください。
記載いただいた実績は、事業所等が派遣依頼をする上での参考とさせていただくことがあります。

取組内容 (各 50 字以内)	アピールポイント (各 500 字以内)

D X用語等は、知識が無い方でも理解しやすい表現で記載してください。

氏名： _____

改善活動等実績申告書（記入例）

ご自身の生産性向上等に関する改善実績、人材育成の実績などを記載してください。
記載いただいた実績は、事業所等が派遣依頼をする上での参考とさせていただくことがあります。

【職種コード： _____ 名称： _____】 職種 _____

取組内容 (各 50 字以内)	アピールポイント (各 500 字以内)
情報の共有化による作業効率・進捗管理の向上、人材の自律意識の向上	<p>当社は、約30名の社員の建設関連業で、社員がそれぞれの施工現場に出向いて作業するため、各作業現場の状況把握、作業の効率化、さらには技能継承が課題となっていた。</p> <p>2017年問題の影響を受け、社員の世代交代のタイミングであったこともあり、技能継承と作業効率の改善を主眼に、デジタル技術の導入による対応策を考案した。役員に目的、費用対効果のプレゼンテーションを行い、クラウドサービスを導入し、各社員にタブレット端末を持たせ、工事日程・人員配置・材料手配・進捗管理をクラウド上で情報共有することとした。この結果、各作業現場における進捗状況等の把握がリアルタイムでできるようになり、急な工程変更が生じた際にも、人員の配置変更や資材の振分け等が円滑に行え、作業効率が大幅に向上した。</p> <p>また、各社員が、会社全体の作業状況を俯瞰できるようになったことから、若手社員に対しては、工程管理の視点やコスト意識をもって仕事に当たるように指導を行っている。また、作業工程の進捗が見えることによりから、作業毎の適切なタイミングで、ベテラン社員と若手社員の組合せを行い、計画的なOJTによる技能継承を実施している。</p>
人手不足に対応したデジタル化の推進と運用を担う人材の育成	<p>当社は、社員数約 50 名の建築・設計を行う会社であるが、ここ数年、人手不足が深刻な課題であったことから、対策の一つとして、手作業のデジタル化を図ることとした。まずは設計部門から着手することとし、社長等に目的と費用対効果等の説明を行い、まずは、設計図面等、紙ベースで管理していたものをデータベース上で管理するようにした。この結果、保管場所の確保や管理要員の労力を削減することができた。また、知的財産でもある設計図面のデータを適切に管理することで、繰り返し有効活用することもできるようになり、設計図面作成時の効率化、コスト削減につながった。</p> <p>デジタル化をスムーズに実現できた背景としては、定期的に社員が自ら企業の経営計画に沿った目標を設定し、労使双方で確認する機会が設けられており、この場を活用して、デジタル化の意義、</p>

	<p>効果、活用手法について共通認識を持つことができた。</p> <p>この結果、各部署の代表者から構成されるデジタル化推進チームを立ち上げ、工程管理の見える化など、デジタル化を進め、生産性の向上と作業の標準化による効率的な人材育成につなげることができた。</p>
<p>作業工程の見える化による生産性の向上 の社員の意識の向上</p>	<p>当社は約 50 名の金属加工会社であるが、社員数の増加に対して各部門の責任者が不足していることがネックになっていた。まず設備稼働状況の把握を行い、管理上の課題を見つけた。「紙での日報処理」や「口頭での作業指示」「作業の手順」などをデジタル化していけば、情報共有もスムーズになり、定型業務を簡略化することで作業効率の向上が図られると考え、経営陣に目的と費用対効果等を説明し、各社員にタブレット端末を持たせることとした。これまで紙でやりとりしていた作業日報や作業指示などがタブレット端末を通じて入力したり受け取ることができるようになったため、各現場の工程の進捗管理がリアルタイムでできるようになり、不具合が生じている箇所については即時に対処できるようになった。</p> <p>その結果、確実に生産効率が上がり、社員たちの意識も向上した。こうした改善を積み重ねた結果、売上の増加など効果が実感できるようになった。今後は「どの作業の生産効率がどの程度上がり、売上にどう貢献したか」などが分かるように数値化により見える化し、さらに生産性を高めていきたい。</p>
<p>知識やノウハウのデータベース化による業務の標準化と生産性の向上</p>	<p>当社は社員数約 100 人の製造業であるが、2017 年問題をきっかけに、ベテラン社員の高齢化による退職後を見据えた対策を講じることになった。</p> <p>まずは役員に社員の年齢構成の実態やデジタル化による費用対効果の説明を行い、各製造部門の協力を得て作業チームを作り次の作業を進めた。</p> <p>①属人的に蓄積されていた知識やノウハウを社員一人一人から聴取 ②知識やノウハウの分類、データベース化 ③情報検索機能の構築</p> <p>この取組の結果、従来、ベテラン社員に頼っていた工程管理上の判断等を蓄積されたデータを基に誰でもできるようになり、業務の標準化が図られるとともに、品質確保や生産性の向上が図られた。</p> <p>また、研修担当部署と連携し、標準化された作業手順に基づいた若手社員に対する研修を実施するなど、後継者育成にもつながっている。</p>

D X用語等は、知識が無い方でも理解しやすい表現で記載してください。