

Title	外部環境変化に耐える現場を育てるマネジメント行動：製造現場の改善活動を事例として
Sub Title	
Author	吉野, 綾(Yoshino, Aya) 河野, 宏和(Kono, Hirokazu)
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	2015
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2015年度経営学 第3107号
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002015-3107

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

慶應義塾大学大学院経営管理研究科修士課程

学位論文（ 2015 年度）

論文題名

外部環境変化に耐える現場を育てるマネジメント行動
—製造現場の改善活動を事例として—

主 査	河野 宏和 教授
副 査	坂爪 裕 教授
副 査	市来寄 治 専任講師
副 査	

学籍番号	81431276	氏 名	吉野 綾
------	----------	-----	------

論文要旨

所属ゼミ	河野宏和研究会	学籍番号	81431276	氏名	吉野 綾
(論文題名)					
外部環境変化に耐える現場を育てるマネジメント行動―製造現場の改善活動を事例として―					
(内容の要旨)					
私は大学学部時代に国際政治経済学を専攻し、F T A（自由貿易協定）やT P P（環太平洋戦略的経済連携協定）の締結をはじめとする、日本の貿易政策について学んできた。貿易協定を締結することにより、締約国の間で円滑なビジネスを実行することが可能になる。実際に貿易協定の取り決めに活用し、海外ビジネスを成功させている企業も少なくない。 一方、「中小企業の海外撤退の実態」という調査を日本政策金融公庫が行っている。この調査によれば、1990～2000年代にかけて多くの日本企業が海外進出を果たしたものの、2000～2010年代に撤退を余儀なくされている企業が少なからず存在する。 海外の製造拠点は、為替の変動や現地の政情不安といった外部環境のリスクに常にさらされている。そのような時に製造拠点が独自に行える対策を着実に実行することは、現場が外部環境変化に耐える「体力」を鍛えることに他ならない。この「体力」を、本論では「現場力」と呼ぶ。現場力を鍛える手段を①作業の標準化②改善活動③生き生きとした現場づくりの3つと定義したうえで、これらを実現するには誰が、どのような行動を取れば良いのかについて考えることとした。 国内・国外合わせて計5箇所の製造拠点を周り、改善活動が進んでいる現場では、マネジメント層と現場作業者とがお互いの意見をすり合わせるというよりも、マネジメント層が現場作業者の意見を尊重している場合が多いのではないかと感じるようになった。トップダウンで一方向的に改善活動を行うよりは時間がかかるかもしれないが、実際に改善活動を実施するのも、その効果を現場で実感するのも現場作業者である。現場作業者は、効果が実感できなければ徐々に改善活動へのモチベーションを失っていく。その意味でも、現場作業者の意見を反映させた改善活動を実施することが、結果的に改善活動の効果を長続きさせることにも繋がると考える。 以上の点を踏まえ、私は2つのことを主張したい。 一つには、改善活動を進展させるためには、現場作業者から声があがるのをただ待っているだけでは不十分であり、マネジメント層の側から行動を起こす必要がある、ということである。改善活動の時間をしっかりと確保するなど、現場作業者が自らの意に沿う改善活動を行える環境を整えることがマネジメント層に求められる役割である。 もう一つは、「改善の光を当てられていない現場」を作らないために、マネジメント層自ら、改善の光を当てる行動を起こすことである。現場作業者が行っている作業を、マネジメント層が実際にやってみることも有効ではないかと考える。私自身、何度も工場に出向き、インタビューや実際の作業を体験させて頂くなかで、実際の製品の重さ、作業に使う力の大きさを、身をもって感じる事ができた。マネジメント層が現場作業者と一緒になって手を動かし、そこで得た作業感覚を次の改善活動に繋げることができれば、現場の環境はより良いものになるだろう。					