

ダイヤ精機株式会社 会社紹介



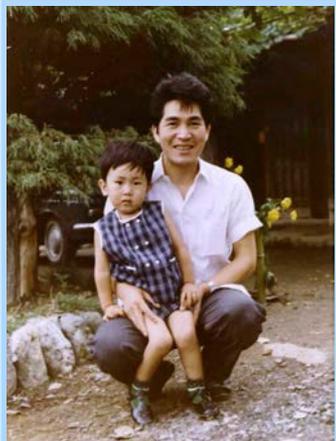
社員(本社工場)



本 社
大田区千鳥2-40-15
矢口工場
大田区矢口3-5-11
設 立：昭和39年
代 表 者：有石 貴子
従 業 員：34名

DAIYASEIKI CO., LTD

ダイヤ精機株式会社 創業～



先代と兄



創業当時



兄の他界後にダイヤ精機の2代目として生まれ
大学を卒業後、大手自動車部品メーカーで技術員として修業

- 2003年 先代の肺がん手術も成功し、主人の転勤に伴い、アメリカへ引っ越しの準備
- 2004年 先代が急変し、緊急入院後5日で他界

右も左も分からない状況で支えとなってく
れたのは女性弁護士だった

分析からの組み立て

経営理念

- ◆ ダイヤ精機株式会社は、健全な事業活動を通じ、社会、顧客、従業員をはじめ全ての人々を大切にします。
- ◆ ダイヤ精機株式会社は、**ものづくり大田区**を代表する企業となることを目指し、信頼ある企業を築くと共に、**技術の発展と継承**のため日々努力し、良き企業市民として社会に貢献いたします。

経営方針

- ◆ ダイヤ精機株式会社は、**超精密加工を得意とする多能工集団**である

経営目標

- ◆ ダイヤ精機株式会社は、健全な事業活動を通じ、社会、顧客、従業員をはじめ全ての人々を大切にします。

- ◆ **流出不良0** ^{5つの柱}に向けた作業の標準化と環境整備を行います。
- ◆ **迅速な対応**を充実させるための人材教育を行います。営業人員の再配置と現場の連携強化。
- ◆ **納期厳守**を徹底させるための生産管理基盤を確立します。生産管理システムを活用し、進捗管理を徹底します。
- ◆ **品質向上** 製品精度向上を図るための設備投資を行います。新規設備の導入および技能向上教育制度の導入。
- ◆ **コストダウンへの取り組み** ミニマムコストを実現させるための業務整理を行います。

社内改革(3年の改革)

1年目

意識改革

2年目

チャレンジ

3年目

維持継続発展

- 1 ◇社員の意識改革
 - ・OJTを軸とした人材育成により、個々人のレベルアップと社員のモチベーションを向上。
- ◇組織構造の再構築
 - ・トップダウン業務指示組織からボトムアップ化により、意見を集める意見集約型組織の構築。
- 2 ◇設備投資による社内活性化
 - ・生産設備の老朽化に対し、当社の強みを最大限に生かせる設備投資を実施。
 - ・生産性の維持と技術継承を同時進行する教育モデルを確立。
 - ・**生産管理システムの全面変更**
- 3 ◇維持管理と標準化
 - ・2年間改革を維持に向け、各業務の棚卸しとムダを排除した業務の標準化に着手。
 - ・改善スキルの向上を目的に社内QC活動、発表会を定例化。
 - ・職人と若手社員とのパートナー業務を随時取り入れ、技能継承をマンツーマンで教育。

生産情報の一元管理による効果

品質向上

新規設備の導入
オフライン組織の立上げ

品質

コスト低減

ムダの排除
原価意識の向上

コスト

納期短縮

生産管理
システム再構築

納期

ダイヤ精機の人材確保

プロジェクトチーム の発足

(若者の興味を引くには)

- ①パンフレットの作成
- ②マッチングフェア等の参加(展示品の作製)
- ③ハローワークでのニート体験
- ④若手説明員の採用

人財募集

- ①募集枠の変更(経験者 → 未経験可へ)
- ②トライアル制度の利用
- ③インターシップの受け入れ開始

面接時のポイント

- ①優秀だと思われる人材はすぐに採用しない
- ②成功イメージを作れる人材を探す
- ③中途採用者には確認が必要
- ④経営者は求める人材を語り、夢を語る

ダイヤ精機製の人財育成の流れ

スタート 1ヶ月 3ヶ月 1年 3年

・若手生活相談係の決定

不安の
解消

- ・机上教育の実施(1週間)
- ・交換日記(~1ヶ月) 自分辞書の作成で成長を感じる

変化のある
経験で将来
の見える化

- ・各種類の機械を操作
- ・担当機械の決定

成功事例で自信
をつける

- ・QC発表会

自立と責任感の為はしごを外す

技能継承の問題点と課題

職人の言い分

- ・俺たちは技術を盗んで覚えた
- ・何が分からないか分からない
- ・教えて欲しいなら質問をすればいい

若手の言い分

- ・教えてくれない
- ・何が分からないか分からない
- ・何を質問すれば良いのか分からない
- ・質問をすると怒られそう

ギャップ