

2013年 100億円実現の為のKFS、KPI整理シート

重要成功要因 KFS=Key Factor of Success	そのテーマ、課題を達成する為に重要な要素(メイン対策)は何か。即できるカイゼン的なものよりも、本格的な対策が多い。
重要業績評価指標 KPI=Key performance indicator	KFSを実現する為には、各行動プロセスや詳細な目標としてどういう数値を達成するか行動がイメージできる数値目標。売上や利益はKGI(目標のゴール)と言う

記入日	2011年3月3日		
会社名	(株)TK製作所		
部門名	第1工場		
検討参加者名	T課長	A主幹	JGL
	オブザーバー(H常務)		

	来期100億円実現を阻害している壁(現実) (自部門の問題での固有名詞な表現で記入)	左記の現実(壁)を改善できる方法・具体策(KFS=重要成功要因) (○○すれば、□□が改善・変化する)	左記のKSF(重要成功要因)を実施する為の目標として どういうKPI(重要業績評価指標)が必要か (○○達成には、□□と現在▽%を△%にアップ等) 売上利益工賃目標ではなく、もっと詳細なプロセス指標	
			現在のレベル(数値)…アバウトでも可	2013年までここまで数値を改善する
ヒト	中堅の若い人の退職が相次ぎ、期間限定の外国人労働者に頼らざる得ず、技術力の低下と技能伝承が難しい	<ul style="list-style-type: none"> ●「技能の見える化」を進める(映像化、マニュアル化) ●中堅社員が退職しないような時間外労働時間の短縮化と福利厚生対策(トイレ、食堂休憩所、ロッカーの改善) 	工程別技術映像マニュアル=0 時間外労働平均70時間/月 職長の現場教育時間=3時間/月	工程別技術映像マニュアル=20チャプター作成 時間外労働平均 40時間/月 職長の現場教育時間=10時間/月
	各工場とも技能者の職長クラスが定年を迎え、技能習得までの期間の外注比率が高まっている	<ul style="list-style-type: none"> ●職長クラスの継続雇用で定年延長(現場の若手を育てる為のOJT教育時間の確保) ●外注品質の平準化の為「技術・納期評価制度」を導入し発注単価や発注量に影響させる 	外注評価基準なし	外注評価基準採点で高評価の場合(これから計画)、工種別外注での発注比率を30%まで上げる
モノ	NC旋盤の老朽化で生産効率が落ちている	<ul style="list-style-type: none"> ●本体の買い替えではなく、サブラインの一部買い替えで生産性は高まる 	歩留まり率=85% 製品ごとの組換え、入力時間=平均30分/回	歩留まり率=92% 製品ごとの組換え、入力時間=平均20分/回
	輸入金属の原材料が高騰している。端材の有効活用ができてない	<ul style="list-style-type: none"> ●有効端材の量と単価の公開と評価の実施(端材が他の部材に使える切り方、設計の変更等) 	有効端材率=平均46kg/t	有効端材率=平均50kg/t
部門内の仕組み	1次検査、2次検査の要員が少なく、検査品質が弱体化している(手直し、クレーム、工程戻りが頻回して利益低下につながっている)	<ul style="list-style-type: none"> ●新たな検査要員は出せないの、工程段階での検査体制を確立する(目視検査、データ検査の照合の精度を上げる) 	検査チェックでの返し率=8%	検査チェックでの返し率=5%
	部材の配膳がスムーズにいかない為、現場でのJITの在庫管理ができず、資材部と調整ができてない	<ul style="list-style-type: none"> ●タクトタイム生産の個数を上げる為、現場欠品(イチイチ資材置き場に行くムダ)をなくす(ライン別工程表管理の徹底) 	AB部品での現場欠品回数=平均10~15回/週	AB部品での現場欠品回数=平均8回未満/週
部門間連携や情報共有・マネジメント体制	顧客の要望で、個別仕様が増えており、個別仕様時の情報伝達が遅く、生産体制が組みにくくなっている	<ul style="list-style-type: none"> ●営業部には、何でも受け入れる個別仕様を提案できる選択仕様に理解をもらう 	TK型ABCコンセプト比率=10% TK型汎用仕様比率=15%	TK型ABCコンセプト比率=20% TK型汎用比率=25%