

質疑応答（Q. 会場からの質問, A. 講演者回答, C. 会場からのコメント）

【1. 社内標準化活動の評価について】

岡本 秀樹 （アズビル株式会社）

追加質問可（2013-05-31 まで）

概要：

標準化人材の育成には、それを必要とする標準化活動の評価が欠かせない。その評価方法はいまだ定まっておらず、期待されているところである。そこで、おおよその企業で行われている社内標準化活動を活用して評価を行い、それをもとに人材育成のインプットとすることを提案する。評価方法の一つとして、社内標準化活動をいくつかのステージにわけて目標を設定し、評価時に目標の難易度や達成条件などを検討することで業績評価と行動評価を行う方法を示した。

- Q. 国際標準化活動に対する現状評価で、いくつかの項目で“重視度と現状評価でGAPが大きい”というのはなぜか。そうは思わないが。
- A. これは、総務省の国際標準化活動に関するアンケート・ヒアリング調査結果資料からそのまま引用しているので、私の見解ではない。項目全体を見ても、すべての項目においてGAPが大きい、つまり評価されていないと考えられる。それよりも問題なのは、重要として挙げられた項目が、インプットである点。評価されていないということは、活動側がアウトプットをうまく提示しておらず経営がそれに見合ったインプットを提供できていないことを示していると言える。
- Q. どうやったら各部署が標準化で貢献していると考えられるのか。各部署が年度計画に入れるには事業部門の年度計画に入れる必要があるのではないか。
- A. もちろんそうだが、事業部門の年度計画がないから各部署の年度計画に入れられないということではない。会社の戦略を考慮しながら、自分たちがやるべきことを年度計画として入れればよいと考える。その実績をもって次年度は事業部門の年度計画に訴えていく。時間がかかることかもしれないが、標準化活動はそもそも地道な活動でありカンフル剤はない。
- Q. 売り上げや利益を示さないと経営に訴えることにならないのではないか。
- A. それができればベスト。しかし、これまで上手く訴求する一般的な方法が示されていない。そこで、他の方法として、定性的な方法を今回提案した。品質保証関連など、標準化テーマによっては、利益（というより損失回避利益）を提示可能なものがあるかもしれない。
- Q. 標準化活動に対する評価を行うのは標準化部門だけのことと考えられてしまい、他の部門ではそこまで考えられないのが普通ではないか。
- A. 今回訴えたいのは、企業にとって社内の標準化活動は一般的であることから、これを利用してはどうかということ。どんな部門や部署でも何がしかの標準を持っているはずであるから、この標準についてPDCAを回していき、標準化活動の評価をきちんと行っていくことを通じて、上位部門の標準に反映させ、会社の標準化に貢献していければよいと考えている。
- Q. 目標をどう定めればよいのか。
- A. 社内の標準化活動には、例えば「標準化調査」「作成／改定」「普及」「処置」が考えられる。そうするとそれぞれの目標として、「可否判定」「発行」「利用度の把握・対策」「廃止／移行、統合／分割」を設定できる。それらの難易度やリソースの投入度合いから目標の達成度合いを評価すればよいと考える。