

# 町工場にとって 新に意義のあるDXの実現



株式会社イワハシ  
plastic injection molding

# 目次

- ・ 会社概要
- ・ DX導入背景
- ・ DX検討事項・進捗
- ・ 最後に



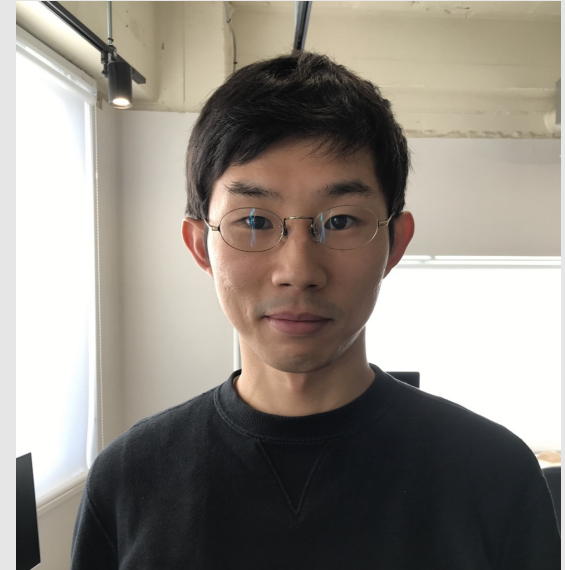
# 会社概要



会社名	株式会社イワハシ (IWAHASHI Co., Ltd.)
住所	〒640-0452 和歌山県海南市孟子850番地
設立	1950年
業種	プラスチック成形加工 (家庭日用品、電気部品、産業部品)
従業員	49名 (2023年3月現在)
代表取締役	岩橋 秀昭
認証	ISO9001 (2008年～)

# 登壇者概要

株式会社イワハシ 取締役  
岩橋正浩



1987年生まれ。横浜国立大学卒業後、新卒でITコンサルティング会社を経て独立。スタートアップ企業の取締役を経て、2021年より株式会社イワハシに入社。趣味はランニングと飲酒です。





# 製品SAMPLE (家庭用製品)

食器  
洗濯用品  
収納用品  
台所用品  
バス用品  
トイレ用品  
清掃用具  
etc.

# 製品SAMPLE (電気・産業機器)

電気産業用部品  
医療機械向け部品  
農業用育苗ポット  
建設業用素材  
etc.







# DX導入背景 (当初課題からのプロセス)



# 課題

1. 業務の属人化対策
2. 見えない重要なデータがある
3. より実態的な評価制度の構築がしたい



# 背景1. 属人化していること

管理



現場



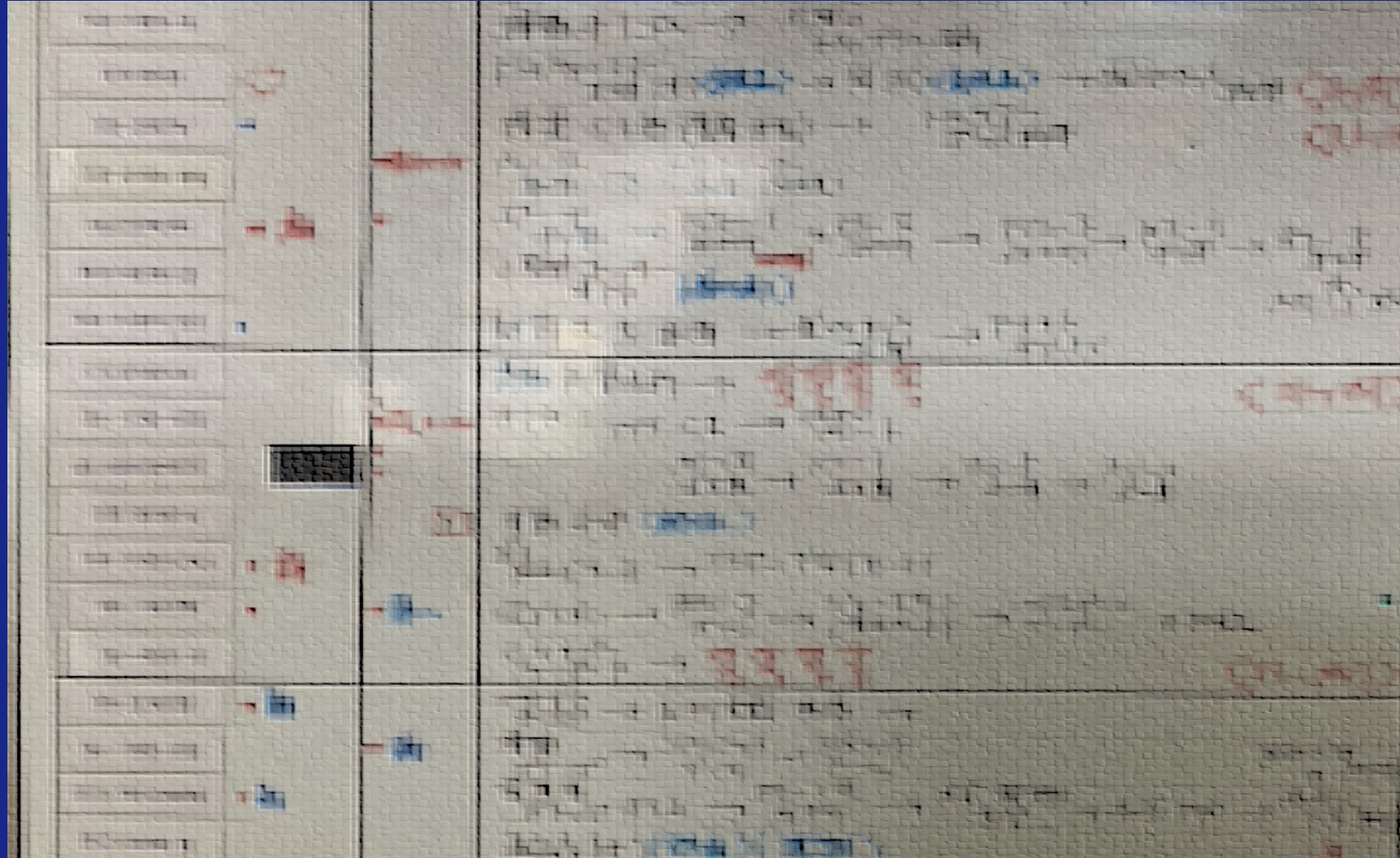
生産指示  
(何をどのタイミングでやるか)

部署を横断して指示できる仕組み

職人の製品成形技術  
(過程含む)

効率的に仕上げるための  
ちょっとした工夫

# 生産管理



ホワイトボード





# 背景2. 数字が共有できていないこと

管理



現場



受注～生産進捗  
(どのくらい次が詰まっているか)

受注～出荷までのリードタイム  
を各部署に伝えること

稼働進捗  
(予定に対する実績・稼働率)

工場の生産性指標



# これが原因かも①

各社バラバラの発注書



しかも多くはFAXで来るため、  
**データとして取り込む処理さえしていなかった**



結果紙でそのまま事務所に保管。指示書に転記されるため、**管理者しか知り得ない情報になる。**



## これが原因かも②

従業員の平均継続年数は約13年、ベテラン多い。



経験も技術も十分あり、高いレベルで業務ができている。



そもそもそこまで大きく予定が崩れないし、今のところ業務は回っている。





# 数値目標設定のジレンマ

当然売上指標は存在するが、営業人材が限られているため、**売上数値 = 現場従業員の指標にできない。**

(数値を渡してもコントロールできない。)



結果**工場の稼働目標は専門的な指標になる**

(不良率、稼働率)



部分最適化だけ進み、**全体を見れる人材が育たない。**



# 方向性のまとめ

- 社内の属人化タスク0。  
ただし簡単なところから手を付ける。
- 管理側+現場従業員にとっても意味のあるDX
- データと評価を連動させた人事制度構築



# DX 検討事項・進捗





# やること

## 業務の属人化を解消 (平準化)

1-1 社内ERPの構築（受注→前工程→後工程→出荷）

1-2 生産性の見える化（稼働率・利益）

1-3 バックオフィス関連の自動化（会計・勤怠・労務）

## 現場作業のデータ化 /自動化設備の導入

2-1 コミュニケーションツールの導入（LINEWORKS）

2-2 成形条件等コアデータの収集・共有

2-3 検品など一部作業をシステム代替

## デジタル人材採用・育成 組織風土形成

3-1 新評価制度  
（DX化をジョブ化し、部署で自走できる仕組み）

3-2 DX推進人材の採用・育成

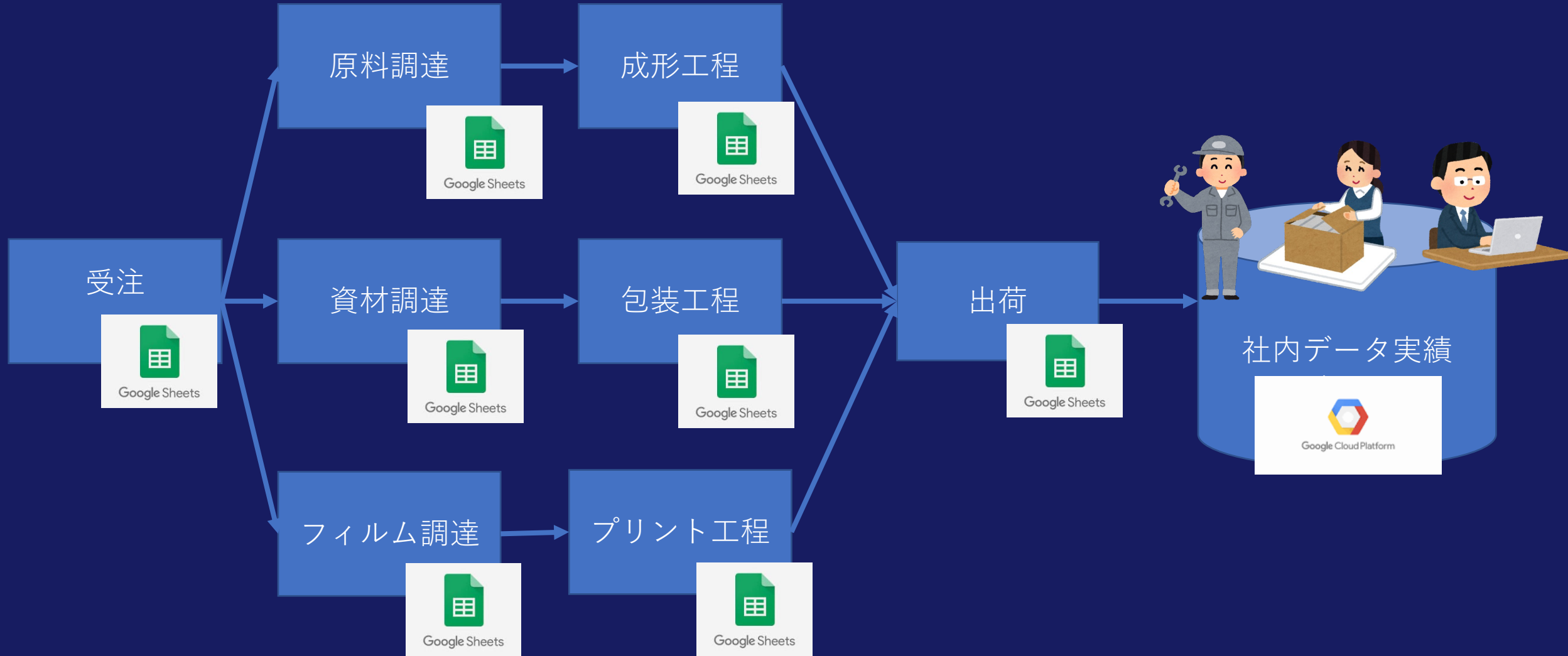


# 実施事項

## 2022年から取り組みある程度できてきた

業務の属人化を解消 (平準化)	1-1	社内ERPの構築 (受注→前工程→後工程→出荷)
	1-2	生産性の見える化 (稼働率・利益)
	1-3	バックオフィス関連の自動化 (会計・勤怠・労務)
現場作業のデータ化 /自動化設備の導入	2-1	コミュニケーションツールの導入 (LINEWORKS)
	2-2	成形条件等コアデータの収集・共有
	2-2	検品など一部作業をシステム代替
デジタル人材採用・育成 組織風土形成	3-1	新評価制度 (DX化をジョブ化し、部署で自走できる仕組み)
	3-2	DX推進人材の採用・育成

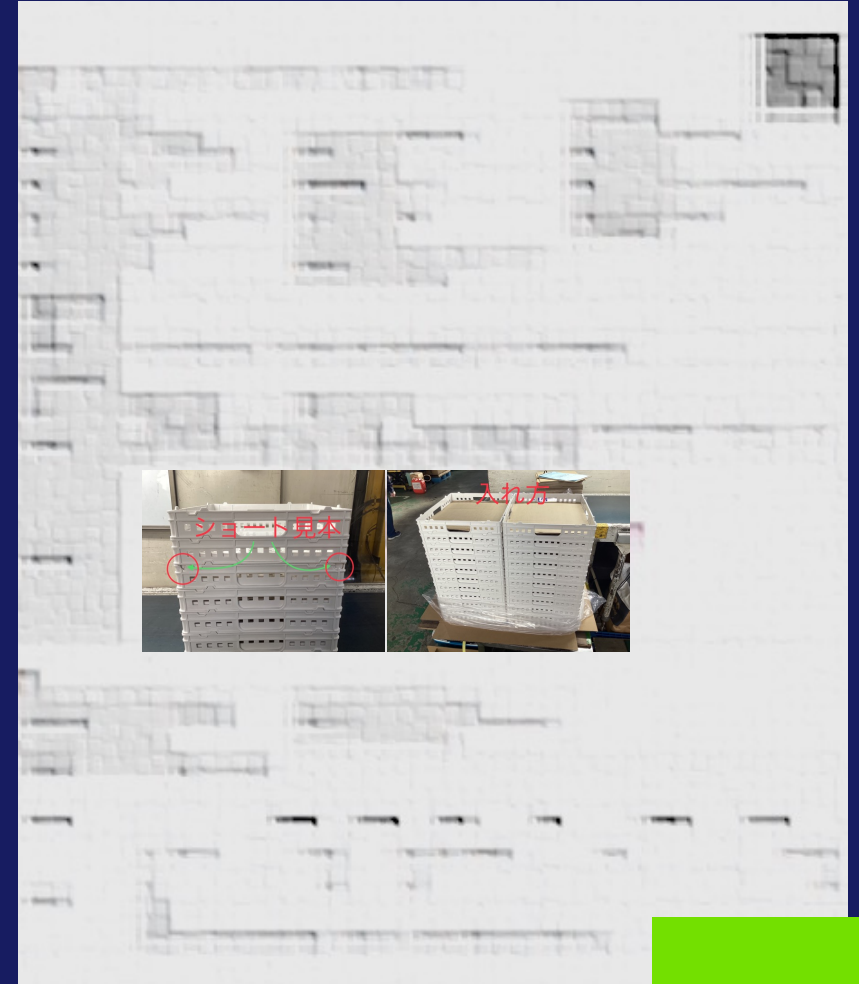
# 社内ERPとダッシュボード



受注から出荷まで連動し、各自流れをリアルタイムで追える。



# 生産管理（予定・製品情報）



2週間～1ヶ月程度先の予定が見える。  
製品情報は中に入っていて過去の実績がいつでも呼び出せる。



# 生産管理（実績把握）

達成率%（全体）

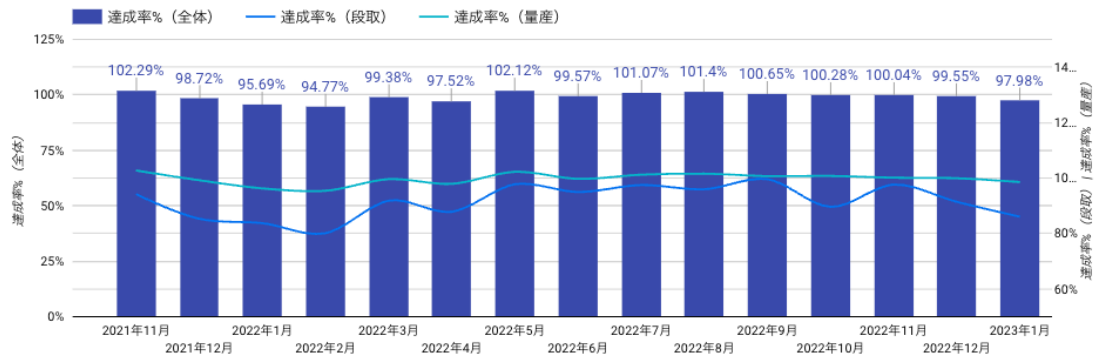
99.6%

達成率%（段取）

91.4%

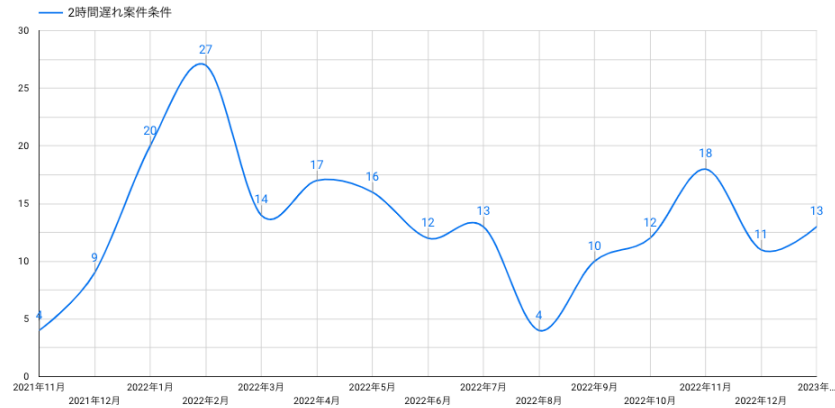
達成率%（量産）

99.9%



2時間遅れ案件条件（12件以内）

11.0



Google Cloud Platform

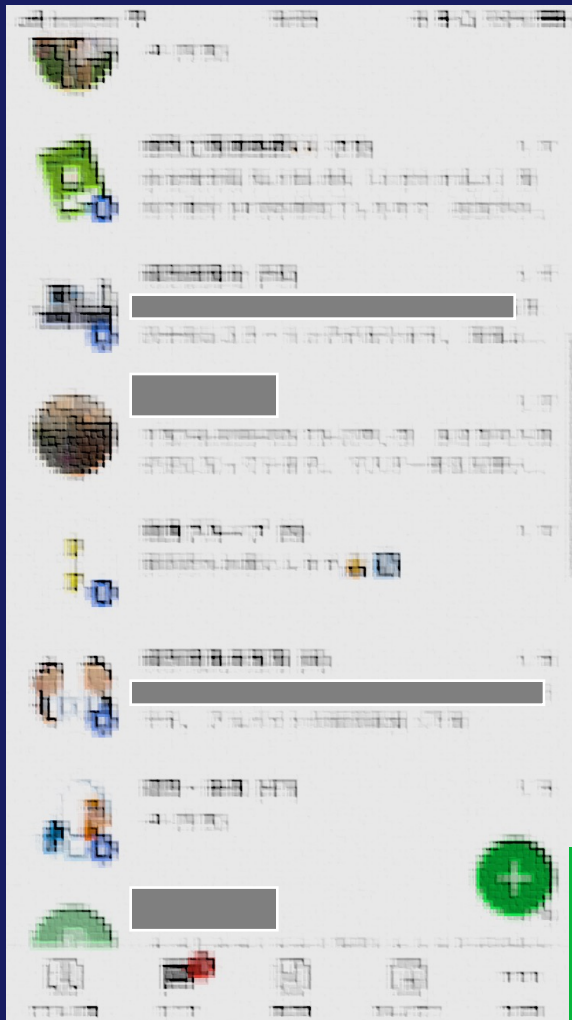


Looker Studio

実績把握に加え、ある程度の原因分析ができるようになった。

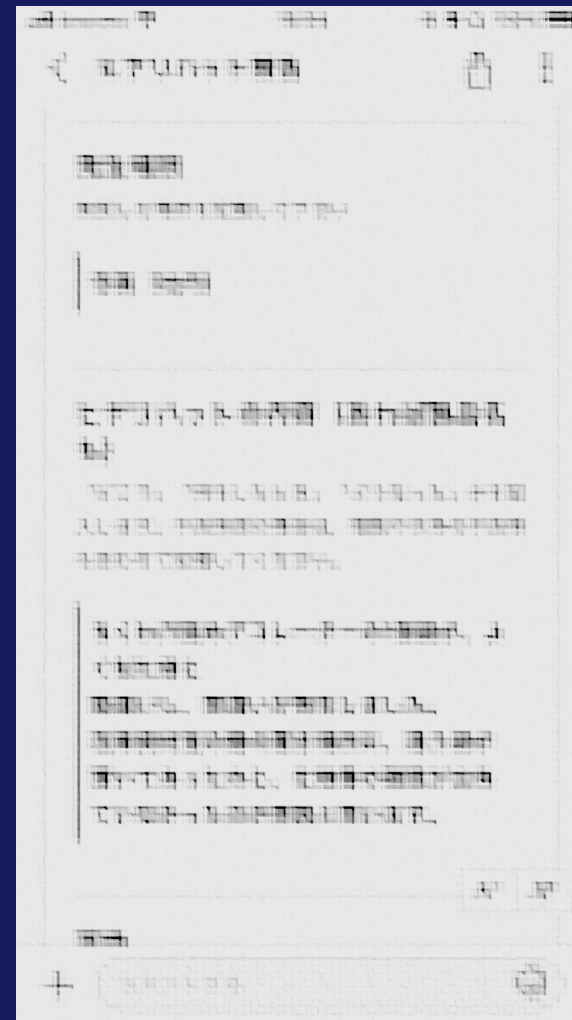


# コミュニケーション



LINE  
WORKS

部署内や勤怠連絡を社内LINE化  
ホワイトボードに紙の張り出しやめる



LINE  
WORKS

掲示板でヒヤリハット（外部流出していないが危な  
かったこと）やクレーム報告と対策を記載

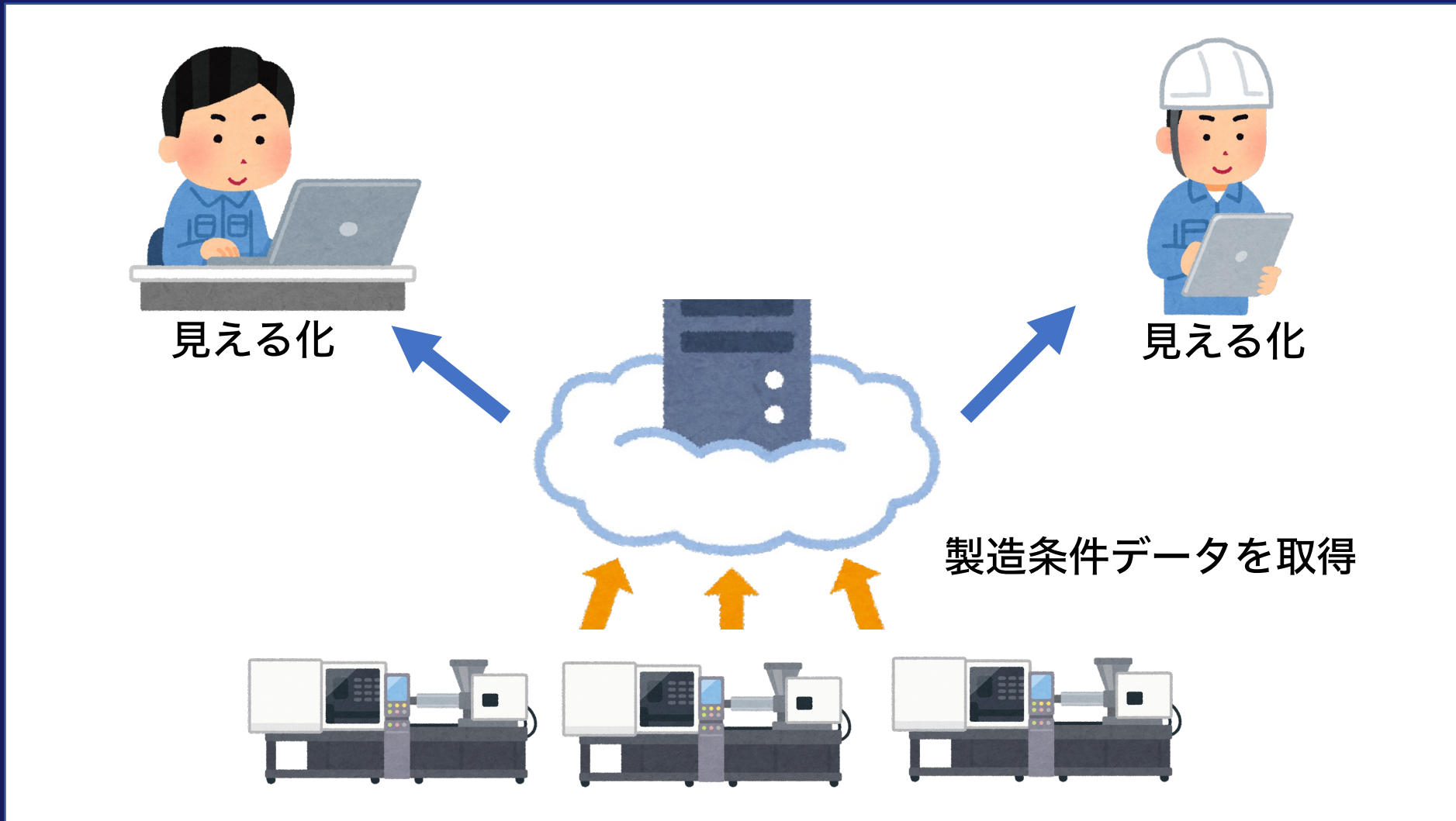
# 実施事項

## 2023年に注力して取り組みたい

業務の属人化を解消 (平準化)	1-1	社内ERPの構築（受注→前工程→後工程→出荷）
	1-2	生産性の見える化（稼働率・利益）
	1-3	バックオフィス関連の自動化（会計・勤怠・労務）
現場作業のデータ化 /自動化設備の導入	2-1	コミュニケーションツールの導入（LINEWORKS）
	2-2	成形条件等コアデータの収集・共有
	2-2	検品など一部作業をシステム代替
デジタル人材採用・育成 組織風土形成	3-1	新評価制度 （DX化をジョブ化し、部署で自走できる仕組み）
	3-2	DX推進人材の採用・育成



# IOTデータ収集（検討中）



成形機設備から製品条件などコアデータを取得し、見える化する仕組みの構築。

# 人事制度



- ・ ジョブ型基準（仕事内容や役割を設定し、評価システムも新たに作成）
- ・ 4グレード制で管理役職を規定数設け、**人材育成と生産性管理指標を評価基準に入れる。**



# 実施事項

## 2024年以降で取り組みたい

### 業務の属人化を解消 (平準化)

1-1 社内ERPの構築（受注→前工程→後工程→出荷）

1-2 生産性の見える化（稼働率・利益）

1-3 **バックオフィス関連の自動化（会計・勤怠・労務）**

### 現場作業のデータ化 /自動化設備の導入

2-1 コミュニケーションツールの導入（LINEWORKS）

2-2 成形条件等コアデータの収集・共有

2-2 **検品など一部作業をシステム代替**

### デジタル人材採用・育成 組織風土形成

3-1 新評価制度  
（DX化をジョブ化し、部署で自走できる仕組み）

3-2 **DX推進人材の採用・育成**

# DX検討・進捗まとめ

## 1年目

社内資産をデータ化し、振り返る素地の作成

## 2年目



IOT、評価制度を加え、より実態的なDXに取り組む

## 3年目

人材登用や具体的な作業のシステム代替など活用飛躍



A photograph of two female workers in a warehouse aisle. They are wearing blue work jackets and face masks. The aisle is lined with white metal shelving units filled with cardboard boxes and bags. The lighting is bright, and the perspective is from a low angle looking down the aisle.

最後に

プラスチック成形でお仕事あれば  
ぜひお待ちしております。