

【人事考課ケース:部品製造部 岡崎班長】

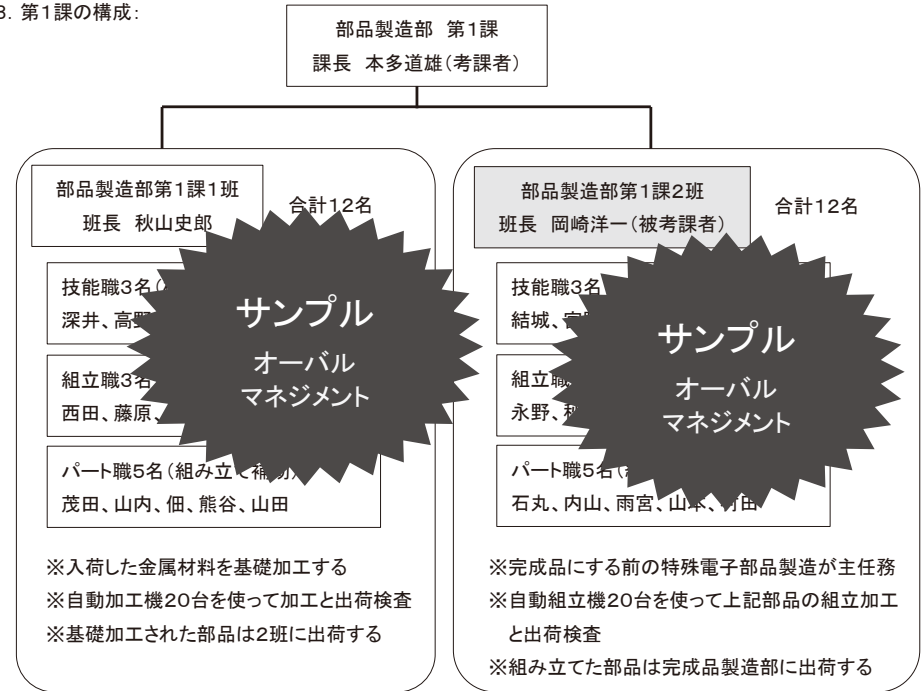
● 人事考課の練習をするケース学習です

- 以下のケースを読み、「このケースの課題は取り上げるべきだ!」と思ったら、読むのを止めて、行動記録シートに記入してください。
- 個々の行動には5点法で評価します。
- 行動を記録したら必ず評価表に記入します。最後まで行動を記録したら、評価表に行動内容を記入してください。
- 評価表に行動を転記したら、評価項目の評価欄に5点法で評価点を付けて下さい。
- この時に成果評価の「目標の達成」と「職務成果の創出」もS~Dで評価します。
- 評価項目の評価では単純に加重平均をせず、行動の重みも勘案して評価点を付けて下さい。
- 個人作業が終わりましたら、グループ作業をします。グループ作業の手順もほぼ同じで、最後に評価表の評価項目の評価欄の評価点数付けで終了です。
- なお、個人作業が所定時間に終わらなかった方は、グループ作業に入っても個人作業を続けて終わらせてください。
- 個人作業の時間は標準で80分です。



評価項目	
個人能力発揮	積極的に動く
	やりとげる
組織人行動	動かす・育てる
	協働する
職務遂行	問題を解決する
	仕事を進める

- 考課対象者 : エベレスト電気株式会社 部品製造部 第1課2班 班長 岡崎洋一
- 考課者(上司): 部品製造部 第1課 課長 本多道雄(あなたの立場)
- 第1課の構成:



4. 仕事の流れ



5. 岡崎洋一の業務: 2班の管理責任者

- 部品の製造管理
- 自動組立機(20台)の製造管理と部材、材料Aの受け入れ検査
- 技能職、組立職の指導と自らが技能者として自動組立機のメンテナンスを行う
- ラインの従事者の労務管理

◇岡崎洋一班長の行動記録◇

[4月]

- ① 自動組立機の3号機で動作不良が発生した。製造した製品がスペック(技術許容範囲)に入っておらず、調整が必要だったが、結城さんが対策を立案し、その相談をしようと岡崎さんを探していたがどなたも不在だった。岡崎さんの班員にも確認したが、結局誰も岡崎さんの所在を知らなかった。岡崎さんは班長に相談して対策を実施した。
- ② 岡崎さんが「サンプル オーバル マネジメント」に関することについて、2班の中で文句を言っていた。田辺さんによれば「遅れている」とのことだった。しかし、3日間待っても何の改善もなかった。岡崎さんは勝手に資材部に直接、文句を言いに行った。当初は資材担当者も「相手は相手としてくれなかったが、2班に出ている悪影響をしっかりと述べてくれた」と言われた。その日の午後、1班の秋山班長が岡崎さんの所に来て、「1班からの部材納入の遅れは自動加工機の不調が原因であり、金属材料を供給されても解決しない」と告げられた。岡崎さんは「ならば腕利きの結城さんをしばらく貸し出すから自動加工機の不調を直す手伝いをさせてほしい」として結城さんを派遣した。結城さんは期待に良く応えて、3日間で自動加工機を通常稼働に戻した。
- ③ 宮野さんが岡崎さんに有給休暇申請を提出したところ、「いいなあ。俺なんて若いころに有給休暇なんてとったことはないよ。いいなあ」と嫌味を言った。宮野さんは我慢していたが、聞いていたメンバーの雰囲気が悪くなったのは間違いない。宮野さんは二日後に有給休暇の取り下げをしたが岡崎さんは理由を聞かないで、そのまま受理した。あとで岡崎さんに有給休暇の件での対応をきくと「製造実績の挽回を図りたかったので、宮野さんにはいてほしかった」とのことだった。

- 目標
- * 部品製造実績・・・1日平均 2,010 個(稼働 20 日。定時内の実績)
 - * 自動組立機の稼働率・・・71%(稼働 20 日の平均)