

一点自慢大会用紙

※提出期限:6月19日(月)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	推進者の更なるレベルアップ
------	---------------

会社名: 愛三工業	担当幹事: 本社工場管理部ものづくり革新室 茅野 昌吉 (問い合わせ先)
------------------	--

【目的】

- ・サークルメンバーは定期的にQC活動を行っているが推進者になると
会合の参加、事例の作成が減るためレベルの低下はもちろん更なる
レベルアップに繋げる

【ねらい】

- ・問題解決力向上を目的とした人材育成の場を設ける

【対象者】

- ・係長・主任

【報告内容】

- ・テーマは上司面談で与えられた業務ミッションより選定

【報告場】

- ・1人 2回/年
- ・報告は工場の係長、主任がTeamsを
使って視聴できる
- ・過去の報告内容をWebで見
ることができる

【講評】

- ・上司から好評を含めた講評
- ・事例に対してのアドバイス

部署	役職	氏名	23/4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
ものづくり革新室	主任	茅野昌吉	○4/12					○9/13						
ものづくり革新室	主任	近藤隆規				○7/12					○12/13			
工務課	主任	伊藤純亮	○4/12					○9/13						
工務課	係長	三浦祐次		○5/17					○10/11					
工務課	係長	近藤達也												
製造技術課	係長	宇野寛治之												
製造技術課	主任	渡井光典									○12/13			
製造技術課	主任	花井裕二	○4/12											
製造技術課	係長	石原幸憲					○6/14					○11/8		
製造技術課	主任	加納厚司					○7/12					○12/13		
製造技術課	係長	河村三津			○5/17				○10/11					
品質管理課	主任	芦原 誠			○6/14					○11/8				
品質管理課	係長	堀田智之				○7/12					○12/13			
製造部	主任	渡瀬 宗					○7/12							
製造1課	主任	近藤隆規	○4/12					○9/13						
製造1課	係長	樋口充浩		○5/17					○10/11					
製造1課	係長	牛渡祐次			○6/14					○11/8				
製造1課	係長	吉川賢一				○7/12					○12/13			
製造2課	主任	近藤典一	○4/12					○9/13						
製造2課	係長	水田俊和		○5/17					○10/11			○11/8		
製造2課	係長	三小田泰明			○6/14								○11/8	
		報告者人数	6名	6名	6名	6名	6名	6名	6名	6名	6名	6名	6名	6名

23年度計画表

自慢するポイント

- ・専用帳票(A3)1枚で報告
- ・添付資料は不可
- ・時間制限8分(9分打ち切り)


上記内容にすることで簡潔に
まとめる能力の向上に繋がる

1枚でまとめる能力

* 参考資料があれば添付してください

一点自慢大会用紙

※提出期限:6月19日(月)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	グループ会社推進者研修会での新規取り組み		
会社名:	(株)アイシン	担当幹事: (問い合わせ先)	岩瀬 洋一
内容			
1. 背景			
・アイシングループ12社では参加者を募り、年に各階層別に研修会・交流会を実施している。			
・2022年度は弊社がQCC推進者研修会の行事担当会社で実施。			
2. ねらい			
参加していただき受講者に刺激・共有の場を提供することで「そんなやり方あるのか？自分にもできそうだ」など身近に感じて頂き、参加者各自の推進を向上させる。			
(従来)		(今回)	
・事務局からの役割認識等の講話		・事務局からの役割認識等の講話	
・GD		・「普段から熱心に推進している現役推進者との交流」	
・成果発表		①参加者からの事前に悩み事を吸い上げ、それに基づいた関連する自推進アイテム説明	
		②ファシリテーターによるQ&A	
(Q&Aで回答する推進者)		・GD	
		・成果発表	
『初の試みに対する各社事務局の声』			
・新たな企画として活躍されている推進者の生の声が聴けて、良かったと思います。			
・閉会後も二人に相談されている方も多くいて、同じ立場の人の意見を聞けるのはよかったと思う。			
・現役推進者とGDの時に意見をいただけて有益だった。			
・もう少し時間をかけてもよかった。			
『参加者アンケート』			
推進者自身の困りごと(AI推進者との相談会)			
1	大変参考になった	19	65.5
2	参考になった	10	34.5
3	あまり参考にならなかった	0	
4	まったく参考にならなかった	0	
自慢するポイント			
・昨年弊社が行事担当を受け持った際は推進者研修会に同じ立場で「普段から熱心に推進している推進者」に参加していただき参加受講者に刺激・共有の場を提供することができた。			
・Q&Aで回答してもらうことで事務局が回答するより重みがある。			
・今年の推進者研修会主催する幹事会社も継続して当P/Gを入れ込み作成。			
・社内研修会にも横展開検討中。			

* 参考資料があれば添付してください

一点自慢大会用紙

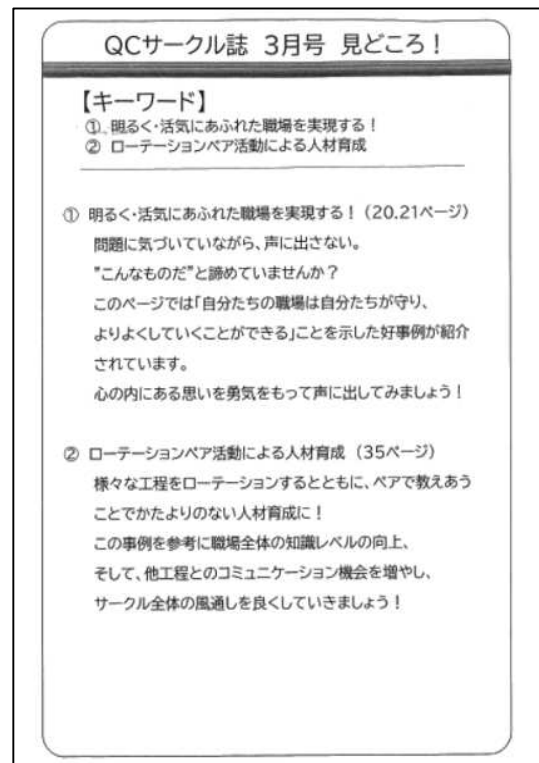
テーマ名	『QCサークル』誌活用・普及貢献賞 受賞		
会社名:	アイシン機工株式会社	担当幹事: (問い合わせ先)	関山 孝司

財) 日本科学技術連盟より『QCサークル』誌活用・普及貢献賞 受賞

2022年度 当賞は企業4社、個人5名の受賞

- ・コロナ禍によりQCサークル発表会が発表資料のみ提出や音声を入れた事例発表会に変わり他サークルの資料を見る事が少なくなってきました。
- ・「QCサークル」誌をQC検定の勉強や活性化のツールとして活用・工夫してもらう様に各世話人に配布し依頼をしてきました。また、配布の際の取り組みとして、一人でも多くの方にQCサークル誌を読んでもらう(興味を持ってもらう)ため、QCサークル誌に「見どころ」の手紙を付け、気になった話題(他社のQCサークル活動の事例や、ぜひ読んでほしいコラム等)を「見どころ」として紹介している。

配布時に「見どころ」のインデックスが見える様に配布
開いた時に「見どころ」が目にはいる様に工夫をした。



自慢するポイント

本賞は企業、個人においてQCサークル活動の導入および継続的な教育のために現場・職場で「QCサークル」誌を活用し、社内においてQCサークル活動の普及・推進に対し顕著に貢献している企業・個人が表彰されます。本内容を申請した結果、受賞することができました。

※受賞に対し「2023年8月号」QCサークル誌に写真掲載されます。

なお、渡部、関山は撮影当日地区行事に参加のため写っておりません・・・

一点自慢大会用紙

※提出期限：6月19日(月)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	吉良工場 QCサークル活動進捗管理ボードの作成		
会社名：	アイシン高丘(株)	担当幹事：	片桐 多賀雄 (問い合わせ先) (090-8212-1870:直通会社携帯)

1. ねらい

従来、吉良工場にはサークル活動全体を管理するツールがなく、活動の進捗管理を世話人に一任する形となっており、**活動の進捗がわからない状況**だった。

そのため、QCサークル吉良工場ブロックに登録されている63サークルの**活動状況を見える化**し、一括管理する「**QCサークル活動進捗管理ボード**」を作成した。

2. 実施内容

【進捗管理ボードの管理項目】

①毎月の活動進捗管理

活動ステップを1～8の番号付け(1:テーマ選定,2:活動計画…8:反省と今後の進め方)を行い、**マグネット表示**にて**計画と実績を見える化**した。計画は「**白地青字**」で期初に半期分貼付け、その後毎月の活動実績を「**黄色地黒字**」面にひっくり返す(計画と相違の場合はマグネットを貼りかえる)

②支援者による中間フォロー会実施と実施進捗管理

活動期間の中間で支援者による活動フォロー会を開催。実施したら**マグネット表示**を**未(赤地)**から**済(青字)**をひっくり返すことで、**フォロー会の実施率を見える化**

③提出物管理

活動期間の切り替わり時に提出する資料(活動報告書作成・活動テーマ届・サークルレベルシート入力)の**提出状況を見える化**



これにより、**工場長を筆頭に職場上司**も広く関心を持つようになり、**活動進捗フォローを容易にした**。

大きさ：縦1.2m×横2.5m
全63サークル分を掲示

サークルの世話人が計画、実績をメンテナンス

所属係	サークル名	アドバイザー	世話人	支援者	4月	5月	6月	7月	8月	9月	中間フォロー7月	活動報告書	レベル評価	テーマ届
					10月	11月	12月	1月	2月	3月				
製造11係	アドベンチャー	佐藤	土屋	川島	1	3	5	6	7	8		済		
製造11係	キックオフ	仲本	土屋	川島	1	3	5	6	7	8		済		
製造12係	ドングリ	濱	山添	川島	1	3	4	5	6	7		未		
製造12係	NG	外園	山添	川島	1	3	4	5	6	7		未		
製造12係	マツボックリ	鈴木	山添	川島	1	3	4	5	6	7		未		
製造13係	ウメボシジュン	藤井	平部	川島	1	3	5	6	7	8		済		済

自慢するポイント

- ボードを**事務所の通用口横通路に設置**したことにより、**誰もが**活動状況を**目にする**機会を増やすことができ、事務局からも進捗の遅れに対する担当上司への声掛けやフォローをしやすくなった。
- **工場長も積極的にボードを確認**するようになり、**工場長自ら声掛け**を行うことで、工場内のQCサークル活動活性化をさらに進めることができた(全社大会金賞受賞サークルの誕生に貢献)。
- **マグネット表示**にすることにより、計画と実績の**表示が簡単**にでき、また両面を色分けして使用することで**遅れがあれば一目でわかる**ように工夫した。

一点自慢大会用紙

※提出期限：6月19日(月)

メールにてご回答をお願いします

テーマ名	全社大会に於ける、会場発表とWeb配信のハイブリット開催について		
会社名	愛知製鋼株式会社	担当幹事：	今枝いち子 (080-2609-9521)
		(問い合わせ先)	

1.背景

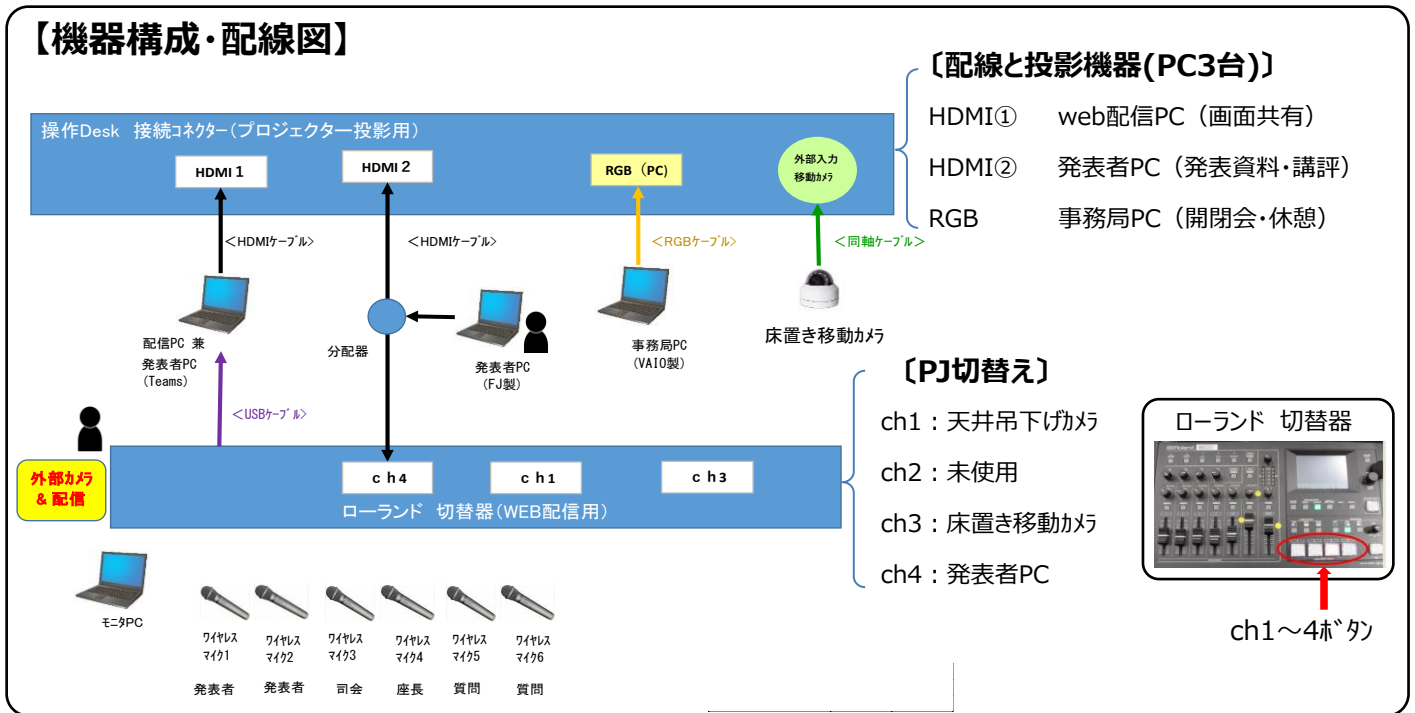
2022年4月より、全社大会開催方法(6回/年)の変更に伴い、**滞りなく進行できる仕組み**が必要となりました。

〔変更前〕：会場発表 + ビデオ録画 (DVD保存)



〔変更後〕：会場発表 + **Web配信 (レコーディング保存)**

2.内容



【大会プログラムに沿って、web配信 (投影)画面とPJを切替える】

【大会プログラム】	【配線】	【投影機器】	【PJ切替え】
①開閉会 休憩	RGB	事務局PC	ch1：天井吊下げカメラで 各種案内をスクリーン投影
②発表準備 (サークル紹介)	HDMI②	発表者PC	ch3：床置き移動カメラで 紹介者をスクリーン投影
③事例発表 (会場+Teams)	HDMI①	web配信PC	ch1：天井吊下げカメラで 共有画面をスクリーン投影
④質疑応答	HDMI②	発表者PC	ch4：発表資料をスクリーンに投影
⑤講評	HDMI②	発表者PC	ch3：床置き移動カメラで 講評者をスクリーン投影

自慢するポイント

・**会場の臨場感をWeb配信でも損なわない工夫**として、「天井吊下げカメラと床置き移動カメラ」を活用し、会場聴講と大差ないweb視聴を可能とし、マニュアル化で他行事への汎用が行えるようになりました。

* 参考資料があれば添付してください

一点自慢大会用紙

※提出期限:6月19日(月)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	新たな小集団活動への転換 (発表主体活動から本質改善活動へ)		
会社名:	小島プレス工業(株)	担当幹事:	製造技術部 工場管理課 花井 (問い合わせ先) 0565-85-1005

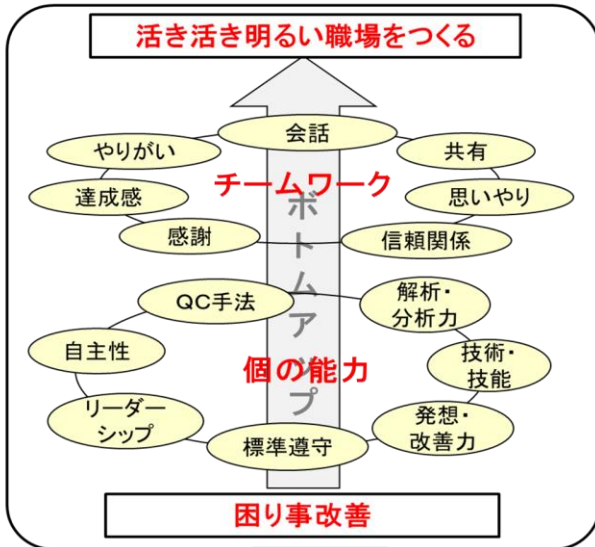
1、背景

<理念>

和

対話と参加
人をつくり
人をまもる

<これまでのQCサークルの良いエクス>



<課題>

1. 活動の形骸化

- まとも、発表重視の活動
- 非効率な時間活用とやらされ感 (全員参加による業務支障)
- 過去から繰り返す同類系の改善
- サークル・個人レベルの昇降・停滞
- 組織的役割理解と効率的活動

2. 環境変化による会社ニーズ

- もっと利益追求活動に転じたい (長期人材育成の体力が持たない)

●現場・現帳票(パワポレス)→ 活動板活用

2、やってきた事

<課題と変えること>

1. 活動の形骸化

- まとも、発表重視の活動
→現場・現帳票 (パワポレス)
- 非効率な時間活用とやらされ感 (全員参加による業務支障)
→メンバーは選抜(フレキシブル)
- 過去から繰り返す同類系の改善
→改善力向上への教育・訓練
- サークル・個人レベルの昇降・停滞
→チーム力向上への教育・訓練
- 組織的役割理解と効率的活動
→教育体系に紐づいた体制づくり

2. 環境変化による会社ニーズ

- もっと利益追求活動に転じたい (長期人材育成の体力が持たない)
→方針直結・日常管理重点活動へ



[活動] 現地・現物・現帳票及び活動板活用
[成果] 発表・まとめ資料の作成工数 7割減
[課題] まだまだ点検・発表の為の必要以上の整えが残っている



●メンバーは選抜(フレキシブル)

改善テーマリーダー + 関係メンバー
(次期職制候補者) (他部署含む)

[活動] 次期職制候補者のテーマリーダー及び必要なメンバーの選定
[成果] 業務直結で、やらされ感緩和 6割排除
[課題] 上位重点テーマの達成重視によるプレッシャーの排除が必要

自慢するポイント

- ・発表・まとめ目的の活動からありもの資料による飾らない改善活動
- ・必要なメンバーでどうチームワーク力を得るか? その経験ができる改善活動

* 参考資料があれば添付してください

●改善力・チーム力向上への教育・訓練

<課題と変えること>

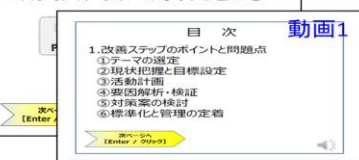
1. 活動の形骸化

- まとめ、発表重視の活動
→現場・現帳票 (パワポレス)
- 非効率な時間活用とやらされ感 (全員参加による業務支障)
→メンバーは選抜(フレキシブル)
- 過去から繰り返す同類系の改善
→改善力向上への教育・訓練
- サークル・個人レベルの昇降・停滞
→チーム力向上への教育・訓練
- 組織的役割理解と効率的活動
→教育体系に紐づいた体制づくり

2. 環境変化による会社ニーズ

- もっと利益追求活動に転じたい (長期人材育成の体力が持たない)
→方針直結・日常管理重点活動へ

改善ステップの抑えどころ



チームづくり

動画2

動画による気づき教育

- 第一生命陸上部の軌跡
- 優秀事例からの学び

<PDCA点検による進捗確認>



課長・部長によるPDCA点検
個別相談・支援

<改善評価>

項目	評価
テーマの決定	2.2
現状把握と目標設定	2.1
活動計画	2.1
課題分析・検証	2.1
対策の検討・立案と実施	2.1
標準化と管理の定着	2.1
総計	2.1

各チームのレベル指標

<課題と変えること>

1. 活動の形骸化

- まとめ、発表重視の活動
→現場・現帳票 (パワポレス)
- 非効率な時間活用とやらされ感 (全員参加による業務支障)
→メンバーは選抜(フレキシブル)
- 過去から繰り返す同類系の改善
→改善力向上への教育・訓練
- サークル・個人レベルの昇降・停滞
→チーム力向上への教育・訓練
- 組織的役割理解と効率的活動
→教育体系に紐づいた体制づくり

2. 環境変化による会社ニーズ

- もっと利益追求活動に転じたい (長期人材育成の体力が持たない)
→方針直結・日常管理重点活動へ

●教育体系に紐づいた体制づくり

業務レベルマップへの落とし込み

業務遂行要件	スキル	取得方法
3. 品質の維持・向上活動の実践 (SDCA+PDCAサイクル) 1) 品質目標(MS:流出不良、工程内不良、不良ロス)の達成に向けての品質向上計画の実践 ・品質向上計画(重点取り組み)の実践とメンバーの牽引・サポート ・オール小集団品質会議(重点取り組み)の開催とメンバーの牽引・サポート ・社内/顧客・課題解決に向けたメンバーの牽引・サポート ・自働推進、実地に対する最正活動の実践及び恒久的対策の牽引・サポート 2) 日々の品質維持・向上活動の実践 ・標準作業の遵守と問題発生及び対策、標準化の策定 ・品質保証ツール(検査表、QC工程表、QCCネットワーク)の標準設備のサポート ・顧客からの苦情・課題への実践とメンバーの牽引・サポート ・工程内不良の異常把握と課題、課題への実践とメンバーの牽引・サポート ・不良発生時の最正活動の実践及び恒久的対策のサポート ・新設・改善・工程変更・作業者の変化への適正な実践と課題解決への牽引・サポート 4. 生産性(納期)の維持・向上活動の実践 (SDCA+PDCAサイクル) 1) 生産性目標の達成に向けての重点取り組みの実践 ・上位方針・課題に対する重点取り組みの策定とメンバーの牽引・サポート ・社内重点課題の課題、課題解決に向けたサポート ・自働推進、実地に対する最正活動の実践及び恒久的対策の牽引・サポート 2) 日々の生産性維持・向上活動の実践 ・長期・短期両面計画(ライン・在庫・人員調整) ・標準作業(生産・取組/リフト・欠動対応) ・日々の設備稼働の課題、課題取り組みに対する ・生産活動の対応へのサポート ・新設・改善・工程変更・作業者の変化への適正な実践と課題解決への牽引・サポート ・日々の生産準備(機材・部品・材料)の確保と実践のサポート	・品質要求水準の実践スキル ・生産性要求水準の実践スキル	・現場OJT(達成手段の有効性評価:フォロー) ・QC教育②(改善の進め方・課題解決(物)) ・QC教育③(多岐の導光/目QC②(物)) ・現場OJT(4S・標準作業・異常処理・対策教育)
6. 人事・人材育成活動の実践 (SDCA+PDCAサイクル) 1) 人事・人材育成活動に向けた重点実施事項の実践 ・組織的取り組み(P)・小集団活動など改善テーマで達成とチーム力・改善力向上の牽引・サポート ・日々の進捗の把握と課題に対するメンバーへの励励・サポート 2) 日々の人事・人材育成活動の実践 ・業務スキルマップに基づく育成計画の実施と反省 ・能力向上への専門知識・多岐・多技能の習得とメンバーのサポート ・明文化・職場づくりに向けた労使協議(計画年休の体制維持) ・就業規則・職場ルールの遵守とメンバーの牽引・サポート	・要求水準能力の達成スキル ・チーム力の牽引・サポートスキル ・改善力獲得と牽引・サポートスキル ・専門知識・技能の習得とサポートスキル	・現場OJT(改善テーマで進捗確認:フォロー) ・小集団活動のPDCA実施/個別交流(教育係) ・からの改善教育(教育係) ・現場OJT(チャレンジ項目の進捗確認:フォロー) ・各種国家技能2級(国) ・自主検定士2級(外)

応用実務層

業務遂行要件の能力評価 = 人事考課

<課題と変えること>

1. 活動の形骸化

- まとめ、発表重視の活動
→現場・現帳票 (パワポレス)
- 非効率な時間活用とやらされ感 (全員参加による業務支障)
→メンバーは選抜(フレキシブル)
- 過去から繰り返す同類系の改善
→改善力向上への教育・訓練
- サークル・個人レベルの昇降・停滞
→チーム力向上への教育・訓練
- 組織的役割理解と効率的活動
→教育体系に紐づいた体制づくり

2. 環境変化による会社ニーズ

- もっと利益追求活動に転じたい (長期人材育成の体力が持たない)
→方針直結・日常管理重点活動へ

●方針直結・日常管理重点活動

関係者外秘	経営企画部	2021年12月31日	2021年	重点施策	1	2	3	4	7	全社・部門	作成: 2020年12月10日	部門	
					1) 安全衛生と業務効率化・業務標準化の推進	2) 2021年度定額	3) 働き方改革による業務の効率化・改善	4) オール小集団経営の強化	7) 全社・部門・現場目標				
2	2	2	2	2	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI			
2	2	2	2	2	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI			
2	2	2	2	2	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI			
2	2	2	2	2	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI			
2	2	2	2	2	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI	達成すべきのKPI			

課重点実施事項

各班達成手段 = 小集団改善テーマ

項目	評価
作業活動の推進	100%
310B7の生産性向上	150%
310B7の生産性向上	200%
690A7の生産性向上	100%
成積同化(271B 690A)	110%

一点自慢大会用紙

※提出期限:6月19日(月)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	創意工夫提案を使った若年層の育成		
------	------------------	--	--

会社名:	株式会社ジェイテクト	担当幹事: (問い合わせ先)	TQM推進部 牧野 (090-2187-0217)
------	------------	-------------------	------------------------------

内容

1. 現状

若年層を育成する手段の一つである創意工夫提案制度が、以下のよううまく機能していない

- ・提案用紙の書き方が、若年層にとって難しいと感じている
- ・若年層と評価者(上司)とのコミュニケーションが希薄

2. 具体的改善内容

- ・問題解決のストーリーに基づいた章立てをして、若年層でも記載しやすいフォーマットとする
- ・評価者(上司)からの「ありがとう」

<改善前>

※効果計算は必ず記入のこと。 ※記入方法は「提案の手引き」を参考にしてください。

*改善前 (現状の姿及び問題点)

改善前

*改善内容 (着目点及び工夫のポイント)

改善内容

承認者	7-9級 部長・グループ長	5-6級 課長	4級 工務系・検査部長 開発・経理部長	3級 TQM推進部長	2-1-1級 コメント欄 (8級以上必須、9級以下も出来るだけコメントをお願いします。)
-----	------------------	------------	---------------------------	---------------	---

<改善後>

できるだけ図や絵を使って表現しましょう。

①改善前の問題

②問題の原因(なぜそうなっているか)

③解決策を考える

④解決策を実施してみる

⑤実施結果と効果の確認(金額効果計算内容必須)

**①改善前の問題
②問題の原因
③解決策を考える
④解決策を実施してみる**

承認者	7-9級 部長・グループ長	5-6級 課長	4級 工務系・検査部長 開発・経理部長	3級 TQM推進部長	2-1-1級 評価者・承認者の「ありがとう」
-----	------------------	------------	---------------------------	---------------	---------------------------

上司コメント欄

**評価者・承認者
からの「ありがとう」**

自慢するポイント

- ・問題解決ストーリーに基づいて、改善に取り組めるフォーマットを採用
 - ・上司である評価者や承認者からの、何気ない「ありがとう」が若年層のやる気につながる
- 添付の「改善諸活動の位置付け」の中で、「創意工夫提案」を進め、個人の能力を引上げることで、小集団活動であるQCサークルのレベルが向上する

* 参考資料があれば添付してください

改善諸活動の位置づけ



改善活動の整理マップ

	知識	訓練	実践	成果拡大	上司の 一声 ありがとう	嬉しさ やりがい
大集回			方針に基づいた課題を チームで解決する	・自主研 ・大部屋 ・部内横断WG	↑	↑
小集回		自分たちで解決できない 問題をチームで解決する	・QCサークル ・安全専念時間 ・チームミーティング			
個人	研修 ・ジェイテクトの基本理念 ・TPS (トヨタ生産方式) ・問題解決 ・品質は工程で進めむ	自分でできる問題解決	・ 創意工夫提案 ・短冊 ・自身の業務改善			

改善諸活動の位置づけ



人財育成（改善）の全体像

スポーツで例えると



試合
= 自主研・大部屋活動



チーム練習
= QCサークル



基礎体力作り、個人練習
= **創意工夫提案**、問題解決手法



ルールを学ぶ・理解する
= 研修



試合ではルールを理解した上で個人とチームの能力を並行してあげることが勝つために必要

- ・個人の方は 創意工夫提案の作成や 問題解決手法で
- ・小集回の方は QCサークルで
- ・チームを跨いだ改善は 自主研や大部屋活動での実践が成功への近道

一点自慢大会用紙

※提出期限：6月19日(月)

メールにてご回答をお願いします

テーマ名	所内大会での審査集計方法効率化			
------	-----------------	--	--	--

会社名：	日本製鉄(株)名古屋製鉄所	担当幹事：	倉橋 理治
		(問い合わせ先)	

背景

所内発表大会は所幹部など約30名の審査員にて最優秀賞（1件/5件）を決定している。それぞれ審査用紙へ点数を記入いただき、5件の発表終了後に用紙を回収し別室にて点数の集約をするため、約20分の時間が掛かることに加え集計ミスも発生しやすい状況であった。

狙い

- ・審査員による薄暗い中での用紙への記入や、手計算による記入ミス等を無くしPC使用による簡素化を図る。
- ・集計についても、データにて管理ができ時間削減と集計ミス防止を図る。

内容

審査員全員が発表大会にノートPCを持参していただき、審査用のFormsへ発表Grごとに点数を入力する。全発表終了後、点数入力を終えたら「送信」を押すと、集計用PCにて自動集計となる。



紙の審査用紙は 手元の集計や メモ用紙として 使用していただく	<p>第234回 所内IAC大会審査用紙</p> <p>審査用紙記入について ※第224回大会から審査用紙を変更致します。 各評価項目の点数内訳を記載しておりますので、ご参照頂き審査をお願いします。 合計点数を付けていただいた後に、1番良かった発表Grに◎(2点)、2番目に良かった発表Grに○(1点) を厳密的に付けていただくと、集計後一番点数の多かったGrが最優秀賞とさせていただきます。</p>	<p>※注意事項</p> <p>発表用パワーポイントの出来栄・見栄えは採点・評価には入れないでください。 活動内容・QCストーリー・QC手法を重点に置いて評価をお願いします。</p>																	
	<p>5件目発表終了後、審査用紙を連合会が回収しますのでご協力をお願いします。 ※各項目に得点の記入をお願いします</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>発表 No.</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>所属(新・選)</td> <td>技術部</td> <td>名産会</td> <td>設備部</td> <td>環境部</td> <td>工務課</td> </tr> <tr> <td>グループ名</td> <td>機運企画</td> <td>スピニング</td> <td>設備</td> <td>SOGL 企画</td> <td>機手管理</td> </tr> </tbody> </table> <p>【活動のストーリー】 6点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・取組課題の把握とテーマでの適理理由が適切であるか。(1点) ・課題、問題点の要因の把握と分析が事案(5人主観)とテーマに基づいたものであるか。(1点) ・数値データで分析出来るものについて、確実なデータで把握と分析が出来ているか。(2点) ・目標の設定とその根拠が適切であるか。(1点) ・活動が計画的に進められているか。(1点) 		発表 No.	1	2	3	4	5	所属(新・選)	技術部	名産会	設備部	環境部	工務課	グループ名	機運企画	スピニング	設備	SOGL 企画
発表 No.	1	2	3	4	5														
所属(新・選)	技術部	名産会	設備部	環境部	工務課														
グループ名	機運企画	スピニング	設備	SOGL 企画	機手管理														

自慢するポイント

審査員は各自でPC持参となるが点数入力も簡単であり、運営側は電源コードの設置のみで手間もなく、集計業務に掛かる時間が大幅に削減し、集計ミス防止にも繋がった。集計時間に実施の「招待発表」や「活動報告」の間に、最優秀賞1件の賞状印刷も可能になった。

* 参考資料があれば添付してください

一点自慢大会用紙

※提出期限：6月19日(月)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	QCサークル実活動定着の仕組みづくり		
------	--------------------	--	--

会社名：	(株)デンソー	担当幹事：	品質管理部TQM推進室 熊谷 哲也 (0566-57-0922)
------	---------	-------	-------------------------------------

1. 施策実施の経緯

当社では、2020年より **QCサークル活動の原点復帰(発表偏重→実活動重視)**への変革を進めてきた。

変革を進めるにあたり、「各サークルの強み・弱みは何か?」「どの部分に施策を打ってほしいのか?」

更には「何を以て実活動が定着したと言えるか?」等を **全社共通認識のもと判断できる指標が必要**であった。

また、それを基に様々な**定着度向上策**を打っていく**仕組みづくり**を進めてきた。

2. QCサークル実活動定着度評価表の概要

目的：各QCサークルが、**実活動(日々の実質的な活動)**を継続して実施できているか、**多面的かつ客観的に評価**する。

構成：①**会合開催** ②**全員参画** ③**活動の計画的実践** ④**人材育成** ⑤**見える化** ⑥**上司関与(課長・係長)**の

6つの評価項目を5段階で評価する。 ※評価テーブルは下記及び、別シート参照

サークル単位で評価することにより、サークル毎の定着度を項目別、或いは6項目平均で把握することができる。

用途：① **課、工場、部単位で強み・弱みを明確にし、自主的に定着度向上策を検討・実施**する。

運用方法

a. 評価時期：6月、12月の年2回 ※定期的な評価以外で、各部・サークルでの自主的な評価も推奨

b. 評価者はサークルの推進者(係長)とし、評価結果を支援者(課長)へ提出。

支援者が最終確認を行い、事務局が集約する。

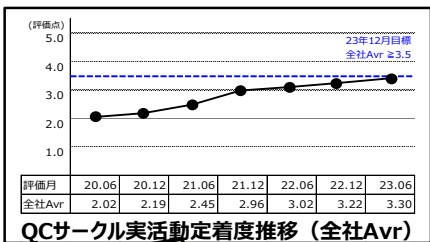
c. 全社事務局は、全社(約2,000サークル)の状況を取りまとめ、定期的に実活動の定着度を

全社に伝えると共に、**必要に応じ 各部と連携して定着度向上策を展開**する。

目標：全社Avr ≥ 3.5点 (～2023年12月)

3. QCサークル実活動定着度評価表と定着度推移・向上策

QCサークル実活動定着度評価表		評価年月日： サークル名：					
※テーマ完結数2件/年 (品質管理部奨励)		評価点 ※0.5段階での評価					
No.	評価項目	評価ポイント	1	2	3	4	5
1	会合開催	会合を計画的・継続的に実施し改善活動を推進しているか?	会合も活動も実施されていない	場当たり的な会合の開催となり、メンバーへの関与も徹底されていない	会合は毎月開催されているが、議事録・活動履歴などの記録物が少ない	年間計画に基づき、毎月会合を実施しており、活動履歴を記録している	2回以上/月以上の会合を開催しており、積極的に上司の指導も受けている
2	全員参画	メンバー全員が考え・議論し行動しているか?	リーダーのみで活動しており、サークルでの議論はされていない	リーダーとメンバー数名(2割程度)での発言・議論となっている	メンバーの半数程度(5割程度)での発言・議論となっている	ほぼ全員のメンバー(8割程度)での発言・議論となっている	全員が参画し、活発な意見交換をしている。また、欠席者の意見も事前に聞き取っている
3	活動の計画的実践	職場の問題に対し、問題解決のステップに沿って計画的に活動を進めているか?	職場の問題がテーママップされていない	活動に関しメンバー間で役割分担されていない	役割分担はされているが、問題解決のステップに沿って活動を進めていない	問題解決ステップに沿って計画的に活動を進めている	必要にしサークルから上司/現場部署に協力を求める活動がある
4	人材育成	サークルレベルおよびメンバーのスキル(強み・弱み)が把握され計画的に育成されているか?	サークルレベルの把握されていない	サークルレベルの把握はあるが、育成計画はない	サークルレベルの把握と育成計画があり、育成が進められている	メンバーについてスキル把握と育成計画があり、育成が進められている	サークルレベルもメンバーのスキルも十分あり、メンバー全員が自立できている
5	見える化	サークルの取組は行けば、現場に内容や進捗が共有できているか? 上司/メンバーが情報共有・認識をより深めているか?	サークル活動の取組内容や進捗などが掲示されていない	掲示しては 있으나 PC内容や進捗などが、容易に見ることができない	PCにある情報(活動内容や議事録)を元にサークル内でメンバーと共有されている	上司は活動の取組内容や進捗が共有されており、上司がコメントしている	サークルレベルもメンバーのスキルも十分あり、メンバー全員が自立できている。また、上司や関係者へ情報共有・議論が受け付けられている
6	上司関与	上司(係長および課長)はサークル活動に対しリーダーやメンバーのレベルアップを推進し、指導・助言が実施されているか? 現場整備などにも配慮があるか?	上司はリーダー任せでフォローしていない	上司は会合に顔を出すが助言や指導をしていない	上司は活動の取組内容や進捗を確認し、必要に応じて助言や指導をしている	上司は活動の取組内容や進捗を確認し、必要に応じて助言や指導をしている	上司はサークルや現場環境に関しても援助している。また、上司や関係者へ情報共有・議論が受け付けられている



- 21年・QCサークル活動ニュース発信による**好事例の全社展開スタート**
- ・**教育体系整備によるスキル不足の解消**
- 22年・**人材育成カルテによる育成システム構築**
- ・**各部_QCサークル交流会**
- ・**発表資料ガイドラインの制定**
- ・**全社事例共有会(旧 全社大会)の開催による優秀事例から学ぶ場の提供**
- 23年・**各事業G_QCサークル交流会**

【参考】：QCサークルレベル把握との関係について

レベル把握は、サークルの成長を図るための評価であるのに対し、本票は、実活動の継続的な定着度合を評価するもので、利用目的が異なる

自慢するポイント

- ・サークル自体の頑張りや、上司の関与が定量的に把握できる独自の「実活動定着度評価」を考案した。
- ・評価→集計(強み・弱みの把握)→定着度向上策実施→評価、といったサイクル(仕組み)により、事業部、部、課、係、サークル毎で定着度向上策を打つことができ、全社的な活性化に繋がっている。
- ・苦戦サークルが一目で分かるため、上司・事務局が寄り添ったQCサークル活動ができている。
- ・従来の「発表ありきのサークル活動」から「実活動重視のサークル活動」へ変革しつつある。

* 参考資料があれば添付してください

QCサークル実活動定着度評価表

※テーマ完結数2件/年（品質管理部奨励）

評価年月日：

サークル名：

No.	評価項目		評価ポイント	評価点 ※0.5段階での評価可				
				1	2	3	4	5
1	会合開催		会合を計画的・継続的に実施し改善活動を進めているか？	会合も活動も実施されていない	場当たり的な会合の開催となっており、メンバへの周知も徹底されていない	会合は毎月開催されているが、議事録・活動帳票などの成果物がない	年間計画に基づき、毎月会合を実施しており、活動帳票を記載している	2回以上/月以上の会合を開催しており、積極的に上司の指導も受けている
2	全員参画		メンバー全員が考え・議論し行動しているか？	リーダーのみで活動しており、サークルでの議論はされていない。	リーダーとメンバー数名（2割程度）での発言・議論となっている	メンバーの半数程度（5割程度）での発言・議論となっている	ほぼ全員のメンバー（8割程度）での発言・議論となっている	全員が参画し、活発な意見交換をしている。また、欠席者の意見も事前に聞き込んでいる
3	活動の計画的実践		職場の問題に対し、問題解決のステップに則って計画的に活動を進めているか？	職場の問題がテーマアップされていない	活動に際しメンバー間で役割分担されていない	役割分担はされているが、問題解決のステップに沿って活動を進めていない	問題解決ステップに沿って計画的に活動を進めている	必要に応じサークルから上司や関係部署に協力を求め活動できる
4	人材育成		サークルのレベルおよびメンバーのスキル（強み・弱み）が把握され計画的に育成されているか？	サークルのレベル把握をしていない	サークルのレベル把握のみあるが、育成計画はない	サークルのレベル把握と育成計画があり、育成が進められている	メンバーについてもスキル把握と育成計画があり、育成が進められている	サークルレベルもメンバのスキルも十分あり、メンバー個々が自立できている
5	見える化	直接部門	サークルの拠点に行けば、取組み内容や進捗状況が自然に目に入り、上司やメンバーが情報共有・議論できるようになっているか	サークル活動の取組み内容や進捗などが掲示されていない	掲示はしておらずPC内に情報があるが、容易には見ることができない	紙ファイルに綴じられており、手に取って見ることができる	サークルの拠点に取組状況や進捗が掲示されており自然と目に入ってくる	見える化により、上司や関係者と情報共有・議論ができ、支援を受けている
		管間部門		サークル活動の取組み内容や進捗などが、紙やPC内に保存されていない	活動内容、実績などPC内には保管されているが、あただけで共有されていない	PC内にある情報（活動内容や議事録）を元にサークル内でメンバーと共有できている	PC内にある情報（活動内容や議事録）を元に上司がコメントしている	PC内の情報を定期的に共有しながら、上司や関係者と議論でき支援を受けている
6	上司関与	係長	上司（係長および課長）はサークル活動に対しリーダーやメンバのレベルアップを意識した指導・助言が出来るか？また、環境整備などにも配慮があるか？ ※No.6は係長、課長のスコアの平均値で算出	上司はリーダー任せでフォローしていない。	上司は会合に顔を出すが助言や指導をしていない	上司は活動が行詰った時やリーダーが困っている時に助言している	上司はリソースや環境整備に関しても援助している	上司はリーダーやメンバーのレベルアップを意識した指導・助言をしている
		課長		上司はリーダー任せでフォローしていない。	上司は会合に顔を出すが助言や指導をしていない	上司は活動が行詰った時やリーダーが困っている時に助言している	上司はリソースや環境整備に関しても援助している	上司はリーダーやメンバーのレベルアップを意識した指導・助言をしている

一点自慢大会用紙

テーマ名	3 E 活動表彰制度『いい職場大賞』		
会社名:	(株) 東海理化	部署または担当者: (問い合わせ先)	人事部 東海理化学園 深川 (070-8700-4695)

1.はじめに

・東海理化では、約15年前からQC活動をもっと身近な活動にするという思いから

「**3E活動**」と呼び名を替えて活動に取り組んでいます

3E活動とは？

3E活動とは、「いい仲間、いい職場、いい仕事」の3つの「いい」=Eを追求する活動の総称

「創造性にあふれた、自ら考える集団づくり」



3E活動会合風景

2. ねらい

発表や成果ありきではなく、地道に努力し着実に職場を活性化しているサークルおよび、活動が停滞していたが成長したサークルも表彰の対象となるしくみを作る。レベル評価の低いサークルを底上げし、全体のレベルUPを図る。

3. 表彰サークルの条件

- ・レベル把握評価表による評価が、目安として「C」「D」レベルよりUPしたサークル。
- ・推薦理由を明確にし、各地区委員長が承認したサークル。

3. 表彰規定

- (1) 表彰名 : 『いい職場大賞』
- (2) 報奨金 : 5,000 円
- (3) 時期 : 1 回 年

各地区または職場にて、表彰状と報奨金を支援者または推進者から 表彰 する

- (4) 対象数 : 各部 1 サークルを目安とする (大口、豊田、音羽、本社の 4 地区)
- (5) 選定方法 : 各部および各地区事務局が推薦し、各地区委員長が決定。
- (6) 推薦目安 : 下記 6 項目より具体的 な取り組み内容を選択し活動を PR する。

	項目	内容 (参考)
具体的な取り組み	1) 計画的な会合が実施できたこと	会合が計画的/効率的/予定通り/変更連絡有 等
	2) 全員が積極的に活動し本音で議論できたこと	活気がある、信頼関係が強い、協調性がある 等
	3) メンバーの知識向上が図れたこと	QC ステップ、QC 手法、発表資料の勉強会 等
	4) リーダーの努力や成長できたこと	雰囲気づくり、役割分担、指導力、コミュニケーション 等
	5) 職場を活性化するために実施したこと	あいさつの推進、勉強会、会合の見える化 等
	6) 1ドバイター・推進者・支援者が支援したこと	声掛け、会合しやすい環境、激励、アドバイス 等
活動実績	① 会合回数	2回/月 【目安】
	② 会合時間(分)	30分/回 【目安】
	③ テマ完了件数	2件/年 【目安】
	④ 発表回数	
	⑤ 職制参加回数	100%【目標】
	⑥ レベル評価	期初と中間で実施。

自慢するポイント

- ・部内発表会を継続的に行ってきた事でここ何年間か年2回の社内大会に全てノミネートして社長からお褒めの言葉を頂いています。
- ・『いい職場大賞』設定後、着実に各サークルのレベルUPが出来ており職場の活性化に繋がっております。

* 参考資料があれば添付してください

一点自慢大会用紙

※提出期限:6月19日(月)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	ゴールではなくスタートして位置付けた大会企画展開	
------	--------------------------	--

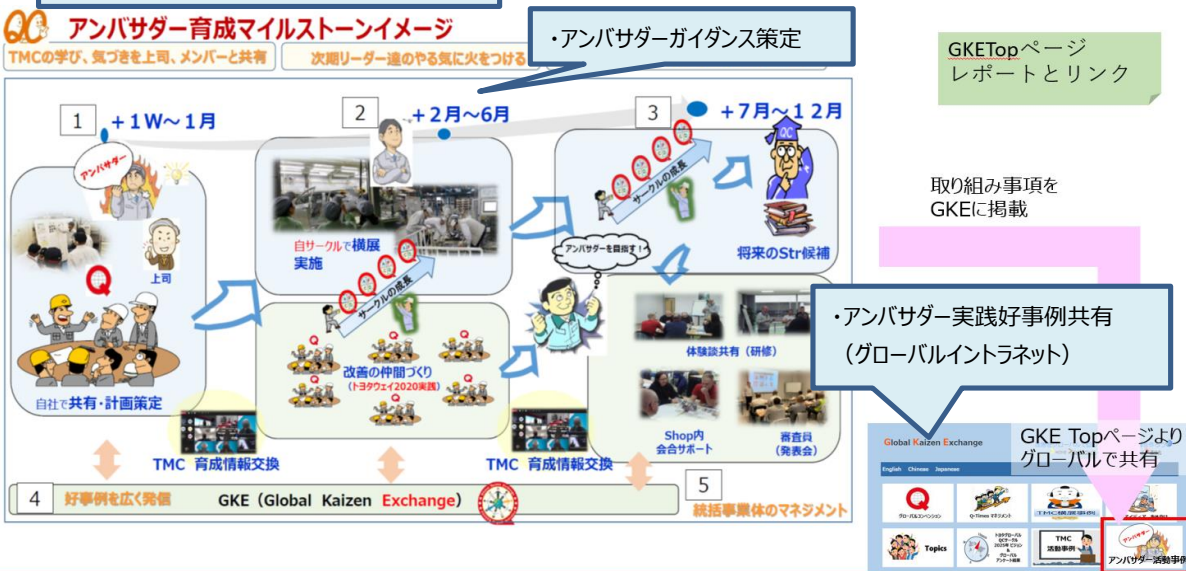
会社名:	トヨタ自動車(株)	担当幹事: (問い合わせ先)	前田
------	-----------	-------------------	----

【背景】

- (1) グローバルQCサークルコンベンションは、**ゴールではなくスタートとして位置付ける**
- (2) DX活用して**交流（相互研鑽）が図れる大会**とする

【対応】

■時差を考慮し、2パターンで交流会を開催（A：北米、南米、欧州一部 B：豪亜、中国、欧州一部）



自慢するポイント

- ①各事業体チャンピオンサークルリーダーをアンバサダーとして任命し、自事業体のサークル活動を牽引
- ②アンバサダー認定バッジを作成し、モチベーション向上維持を図る
- ③同タイミングで交流することにより、グローバルでの交流会実施（仲間づくりに貢献）
- ④TMC サークルリーダーも参加することにより、日本、海外共気づきや学びに繋がった
- ⑤ゴールではない仕組みとして、アンバサダー実践状況をイントラネットでグローバルに共有
- ⑥時差を考量した早見表作成による見えるか（補足資料P9）
- ⑦交流を容易にするための事前学習による気づきシート展開（補足資料P10）

* 参考資料があれば添付してください



2022年 第33回 グローバルQCCコンベンション



1. グローバルQCサークルコンベンション※の見直し

トヨタ自動車㈱ ※50事業体のトップサークルが結集、255名が参加し、改善のトップ事例を共有する場（年1回開催）

【2019年見直し後】 ショップ別に改善を横展

発表で終わりではなく
更なる改善のスタートに

少人数で意見交換できる交流形式

16か国語の壁を越えたコミュニケーション

【従来】

大ホールで一方通行の発表会



現物を使い
分かりやすい説明



改善を認め合い、称え合う

Want Toyotaで親交を深める

自社で横展実施

【2020年課題】

コロナ禍で日本での集合開催不可 → やり方を変えるチャンス!



2. グローバルQCサークルコンベンションのあり方

【現状】

- ・海外事業体にとってゴール、日本に来ることが目的化（インセンティブ）

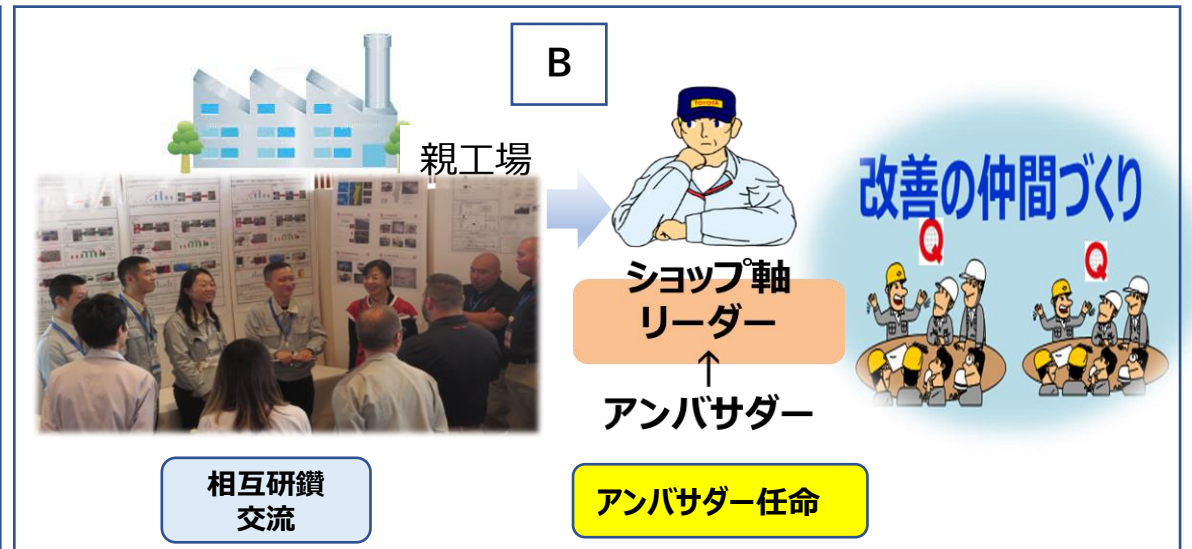
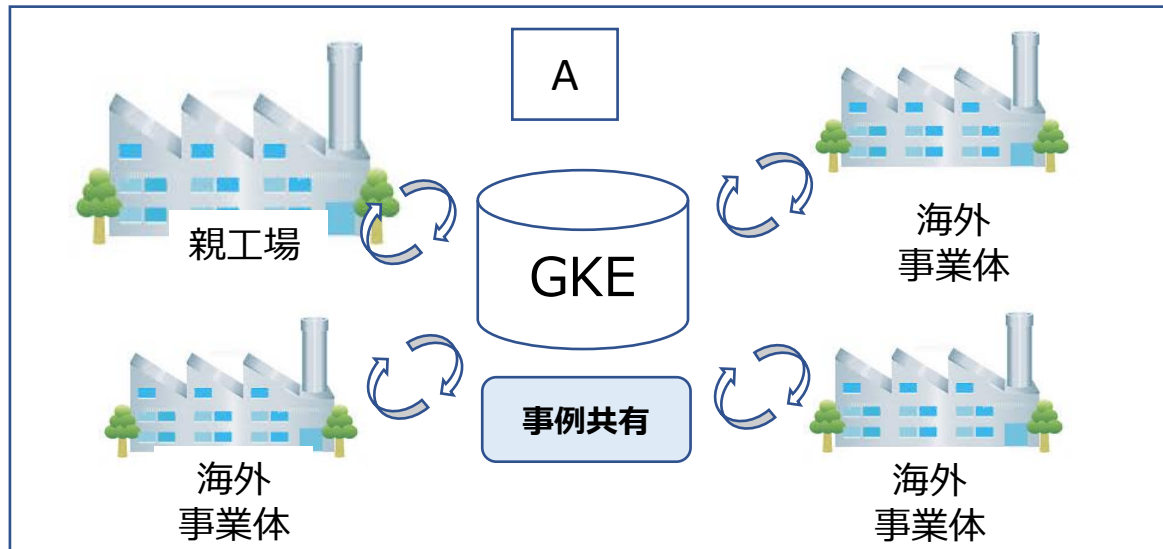
【今後】

- ・**アンバサダーとしてスタート**

→日本で学び（肌感覚）、事業体の**改善できるキーパーソン**として**人づくりを牽引**

【考え方】

- ・改善のやり方の学びは、Web（GKE）で共有・交流で日常化 A
- ・**改善の人づくりは、リアルな場**で動機付けしていく B





■ 時差を考慮し、2パターンで交流会を開催 (A: 北米、南米、欧州一部

B: 豪亜、中国、欧州一部)

	10月	11月3日、10日	12月~
実施事項	<p>オンデマンドビデオ発表会</p>	<p>Live 交流会 (Ms Teams)</p> <p>アンバサダー任命</p>	<p>アンバサダー実践</p> <p>2022年5月 TQM推進部</p>

お願い事項	<p>① 事例の提供 (車両、ユニット各1)</p>	<p>② 激励ビデオ (本部長・工場長)</p>	<p>③ TL交流会参加</p>	<p>④ GKEサイトへの事例提供</p>
-------	----------------------------	--------------------------	------------------	-----------------------



II. 交流会 スケジュール

内容		所要時間	備考
開会式		15	開会宣言
			TMCトップ挨拶
交流会 (ショップ別) 3事業体/1ブース	自己紹介	20	TMCファシリテーター & 参加サークル自己紹介
	Q&Aの再確認	20	Q&Aシートを基に、更なる意見交換、質疑応答
	困りごとについて	20	困りごとに関する意見交換、アドバイス
	振り返り	15	交流会の振り返り、フィードバックなど
	決意宣言	20	得た学びから、個々のサークルが今後実施することの共有
	TMC工場長コメント	10	親工場長より激励メッセージ
	表彰式	10	サークルの表彰式とアンバサダー認定式 参加上司より、トロフィーとアンバサダーバッジ授与
全体共有 (気づきの共有)		20	海外事業体トップマネジメント (部長以上) 参加
閉会式		15	閉会宣言と参加の御礼
合計		150	

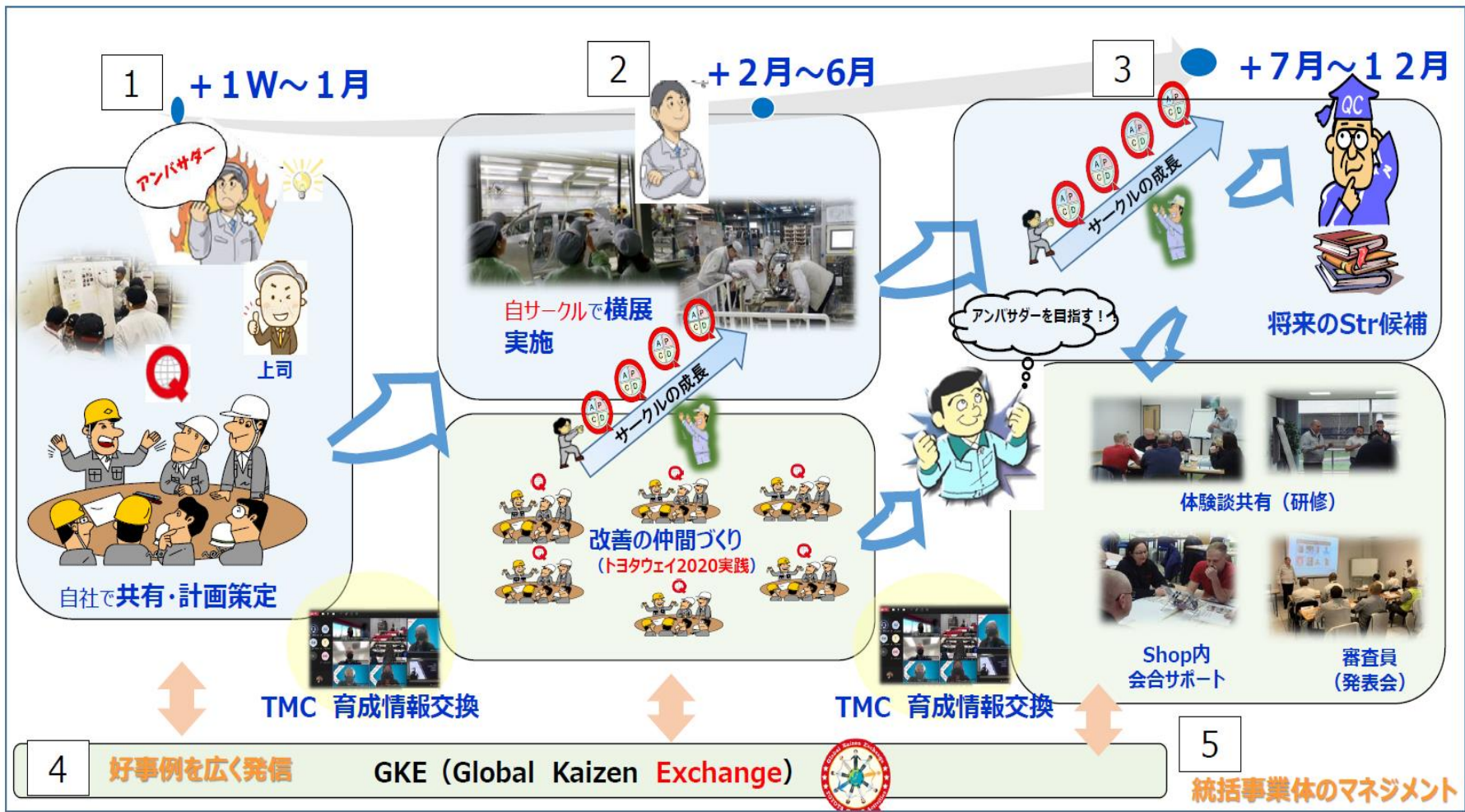


アンバサダー育成マイルストーンイメージ

TMCの学び、気づきを上司、メンバーと共有

次期リーダー達のやる気に火をつける

目指すリーダー像としてリーダーシップを発揮



GKETopページ
レポートとリンク

取り組み事項を
GKEに掲載

Global Kaizen Exchange

GKE Topページより
グローバルで共有

English Chinese Japanese

グローバルコンベンション

Q-Times マネジメント

TMC横展事例

トヨタグローバルQCサークル2020年セッション & グローバルアンサーの結果

Topics

TMC 活動事例

アンバサダー活動事例

2. 2022年 グローバルQCサークルコンベンション 実施結果

1. 開催目的

海外事業体における絶え間ない改善人財づくりの強化のために、
グローバルQCサークルコンベンションを相互研鑽及び実践に繋がる大会とする

2. 結果

(1)実施概要

開催日時	場所	対象地域	参加事業体	海外参加人数	TMCサークルリーダー	傍聴参加
11月3日 23時～	本館13F会議室 海外事業体	北米、南米、 欧州	19	140名以上	7名	TMC事務局 日野自動車 TMP
11月10日 14時～	本館13F会議室 海外事業体	中国アジア、 欧州(2社)	23	180名以上	8名	

(2)海外アンケート結果(Top2)

項目	目標	来日				主な意見
		19	20	21	22	
①改善意欲向上度						<ul style="list-style-type: none"> ○改善意欲向上につながった ・親工場からの励ましは、チームのモチベーションにつながった ・改善の意味・目的がより理解でき、とてもやりがいを感じました ・思いもよらない新しい発想や視点を獲得することが出来た ・他事業体の改善は自社でも横展できる、役立つ ・自分たちの足りない部分を気づかされた ●交流の深化、広がり課題 ・WEB開催は本物に近いが、来日に勝るものではない ・現地確認が出来ればもっと良かった。(改善理解深化) ・Teamsで十分な理解を得るのは難しい(改善理解深化) ・対面でのコミュニケーションが望ましい(人的交流深化) ・ブース以外のチームとも交流がしたい(人的・物的交流広がり)
②役立度						
③アンバサダー意識向上						

A:TMUKは全工場一斉に
QCC時間を設定
管理監督者もサークルメン
バーの困り事も
把握、サポートできる

Q:壁を作らず何でも相談し合
えることを重視



Q:人財育成する上で工夫し
ていることは？

Q:チーム全員でメンバ
ー育成していくことを重視



補足資料



TQM推進部第2TQM室
グローバルQCC G



時差検討シート

Region	夏時間：3月13日～11月6日				夏時間：3月末～10月末				(夏時間無し)		Japan	Asia														
	NA		LA		Europe				Asia																	
Company	TMMBC		TMMMO		TASA(夏時)	TMUK	TMMP	TSAM(夏時)	TMRSP(夏時)	IMC	TMMIN	中国事業体	TMC	TMCA												
	TABC		TMMAL	TMNARD	TDB(夏時)	TCAP	TMMCZ		TMMT(夏時)	TKAP (0:3)	TMT															
	TMMGT	TMMGT	TMMI	TMMC		TME EGPO	TMEPSCG			TKM	STM															
			TMMTX	TMMWV			TMMF				TMV															
			TMMMS	NAPSC							TDEM	TAP														
				TMMTN								KUOZUI														
			TMMK								ASSB															
Name of TIME	太平洋時間PST		中央時間CST		東部時間EST		アルゼンチン時間		グリーンランド時間		中央ヨーロッパ時間		東アフリカ時間		東インドネシア時間		インドネシア時間		北京時間		日本時間		オーストラリア時間AEDT			
	PST UTC-8 JST-17		CST UTC-6 JST-15		EST UTC-5 JST-14		ART UCT-3 JST-12		GMT UTC JST-9		CET UTC+1 JST-8		SAST UTC+2 JST-7		EET UTC+3 JST-6		PKT UTC+5 JST-4		WIB UTC+7 JST-2		CST UTC+8 JST-1		JST UTC+9 JST		AEDT UTC+11 JST+2	
7	8	9	10	12	15	16	17	18	20	22	23	0	2													
8	9	10	11	13	16	17	18	19	21	23	0	1	3													
9	10	11	12	14	17	18	19	20	22	0	1	2	4													
10	11	12	13	15	18	19	20	21	23	1	2	3	5													
11	12	13	14	16	19	20	21	22	0	2	3	4	6													
12	13	14	15	17	20	21	22	23	1	3	4	5	7													
13	14	15	16	18	21	22	23	0	2	4	5	6	8													
14	15	16	17	19	22	23	0	1	3	5	6	7	9													
15	16	17	18	20	23	0	1	2	4	6	7	8	10													
16	17	18	19	21	0	1	2	3	5	7	8	9	11													
17	18	19	20	22	1	2	3	4	6	8	9	10	12													
18	19	20	21	23	2	3	4	5	7	9	10	11	13													
19	20	21	22	0	3	4	5	6	8	10	11	12	14													
20	21	22	23	1	4	5	6	7	9	11	12	13	15													
21	22	23	0	2	5	6	7	8	10	12	13	14	16													
22	0	1	2	3	6	7	8	9	11	13	14	15	17													
0	1	2	3	4	7	8	9	10	12	14	15	16	18													
1	2	3	4	5	8	9	10	11	13	15	16	17	19													
2	3	4	5	6	9	10	11	12	14	16	17	18	20													
3	4	5	6	7	10	11	12	13	15	17	18	19	21													
4	5	6	7	8	11	12	13	14	16	18	19	20	22													
5	6	7	8	9	12	13	14	15	17	19	20	21	23													
6	7	8	9	10	13	14	15	16	18	20	21	22	0													
7	8	9	10	11	14	15	16	17	19	21	22	23	1													
8	9	10	11	12	15	16	17	18	20	22	23	0	2													
9	10	11	12	13	16	17	18	19	21	23	0	1	3													
10	11	12	13	14	17	18	19	20	22	0	1	2	4													
11	12	13	14	15	18	19	20	21	23	1	2	3	5													
12	13	14	15	16	19	20	21	22	0	2	3	4	6													
13	14	15	16	17	20	21	22	23	1	3	4	5	7													
14	15	16	17	18	21	22	23	0	2	4	5	6	8													
15	16	17	18	19	22	23	0	1	3	5	6	7	9													

Time Table

早朝

早朝

夕方残業

グループ A (木曜日開催)

グループ B

夕方残業



気づきシート

Toyota Global QC Circle Convention

C_Q and Aシート_2022



事前学習対象事業体名

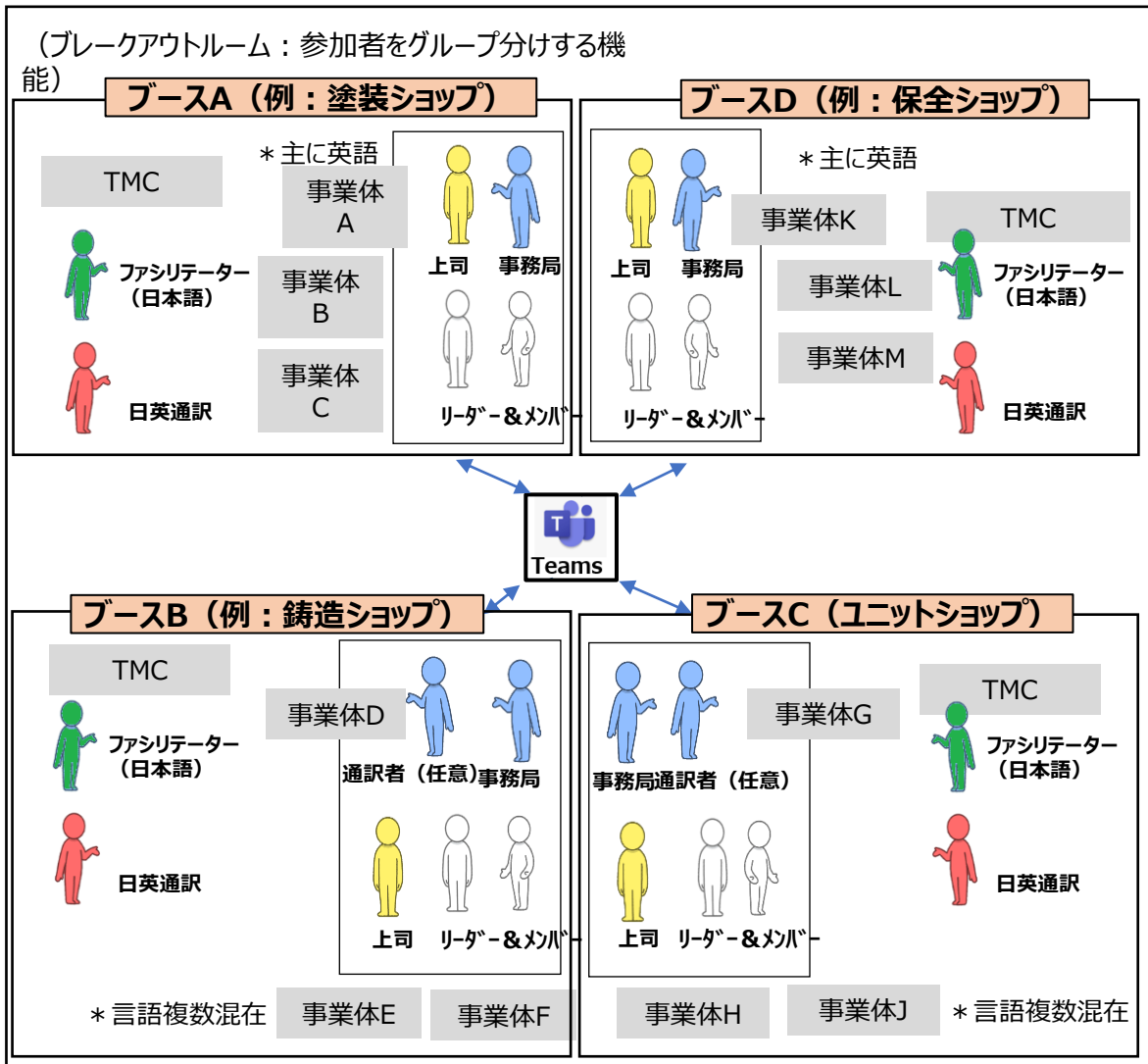
サークル名			
記入日		事業体名	
記入者名		事務局 メールアドレス	

ステップ	Q&Aポイント	学び	サークルへの質問内容	質問回答
テーマ	■何について話すのか（目的の明確化） ①「どの範囲（対象）」「何を（品質特性）」「どう改善をしたい（レベル）」の3要素を明確になっているか？ ②方策・手段をテーマ名に含めていないか？			
選定理由	■なぜこのテーマの話をするのか ①複数のテーマ候補を検討しているか？ ②緊急度・重要度などを考慮してテーマ選定をしているか？ ③上位方針（中計含む）との関連が明確になっているか？			
現状把握	■どんな状況なのか、どんな問題があるのか ①テーマの目的に合った現状把握をしているか？ ②現状を数値で把握しているか？ ③適切な手法（Q7、N7など）を正しく活用して現状把握ができていますか？ * 代用特性を使用する場合は、関連性を記述。			
目標設定	■どんな結果をねらっているのか ①目標の3要素「何を（特性）」「いつまでに（期限）」「どうする（目標値）」を明確にしているか？ ②目標設定の根拠や妥当性が記載されているか？			
要因解析	■それはなぜかの真因把握、現地現物で検証しているか ①現状の明確にした問題を特性とし、要因解析しているか？ ②重要要因を検証して真因を特定しているか？ ③適切な手法（Q7、N7など）を正しく使用し、適切な要因解析を行っているか？ * 重要要因とは、分析した仮説 * 真因とは、重要要因を検証した結果 * 検証とは、仮説が事実かどうかを原理原則で確認すること			
対策の検討と実施	■対策の検討 ①暫定対策のアイデアをだしているか？ ②対策の具体化を検討しているか？ ③データにより対策内容を確認しているか？ ④実施方法を検討しているか？ ⑤対策を実施しているか？ ⑥新しい発見・気づきはありましたか？ （安全・品質・量・コスト・デジタル・カーボンニュートラル）			
効果の確認	①対策結果を確認しているか？ ②目標値と比較しているか？ ③成果（有形・無形）を把握しているか？ ※効果の大きさは、評価しない			
標準化と管理の定着	■標準化 ①標準を制定・改定しているか？ ②管理方法を決めているか？ ■管理の定着 ①関係者に周知徹底していることを明確にしているか？ ②担当者を教育することを明確にしているか？			

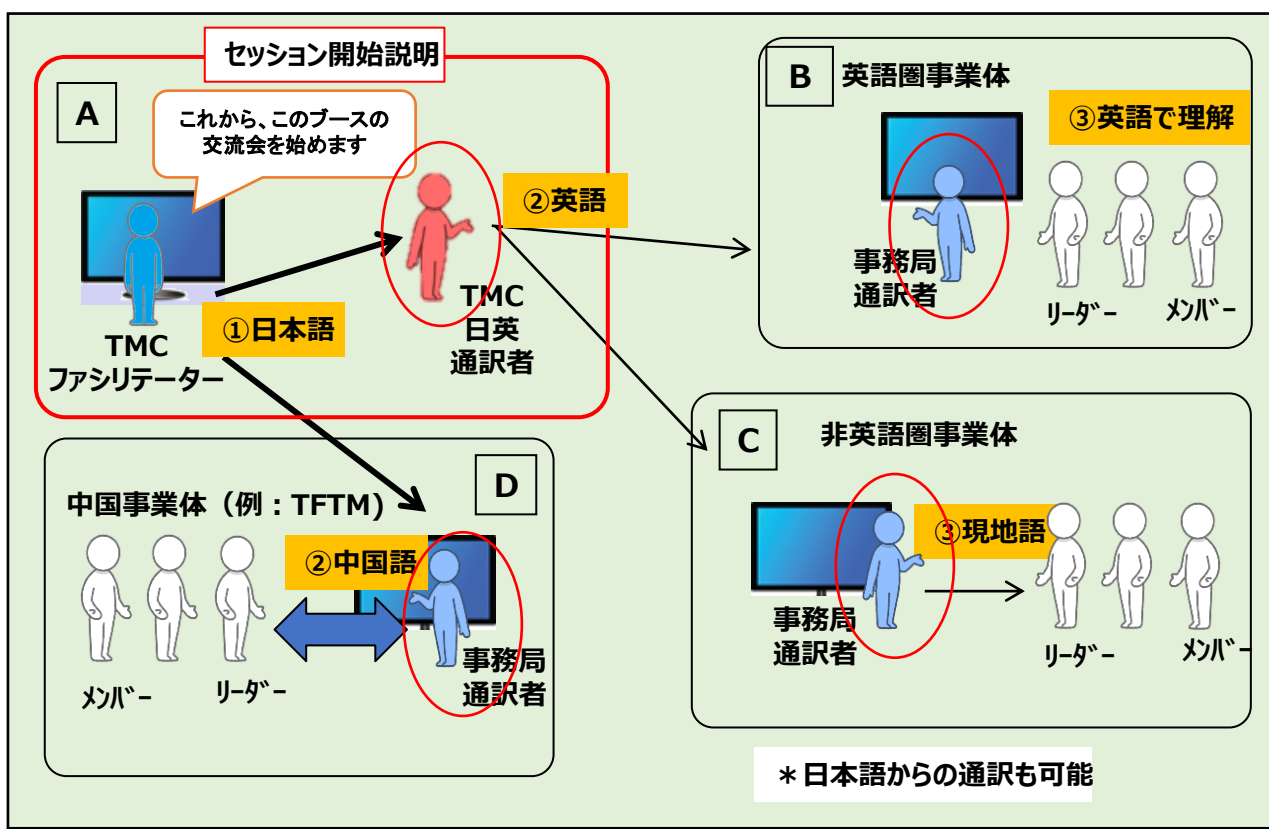


コミュニケーション方法

交流会（1ブース3事業体で構成）

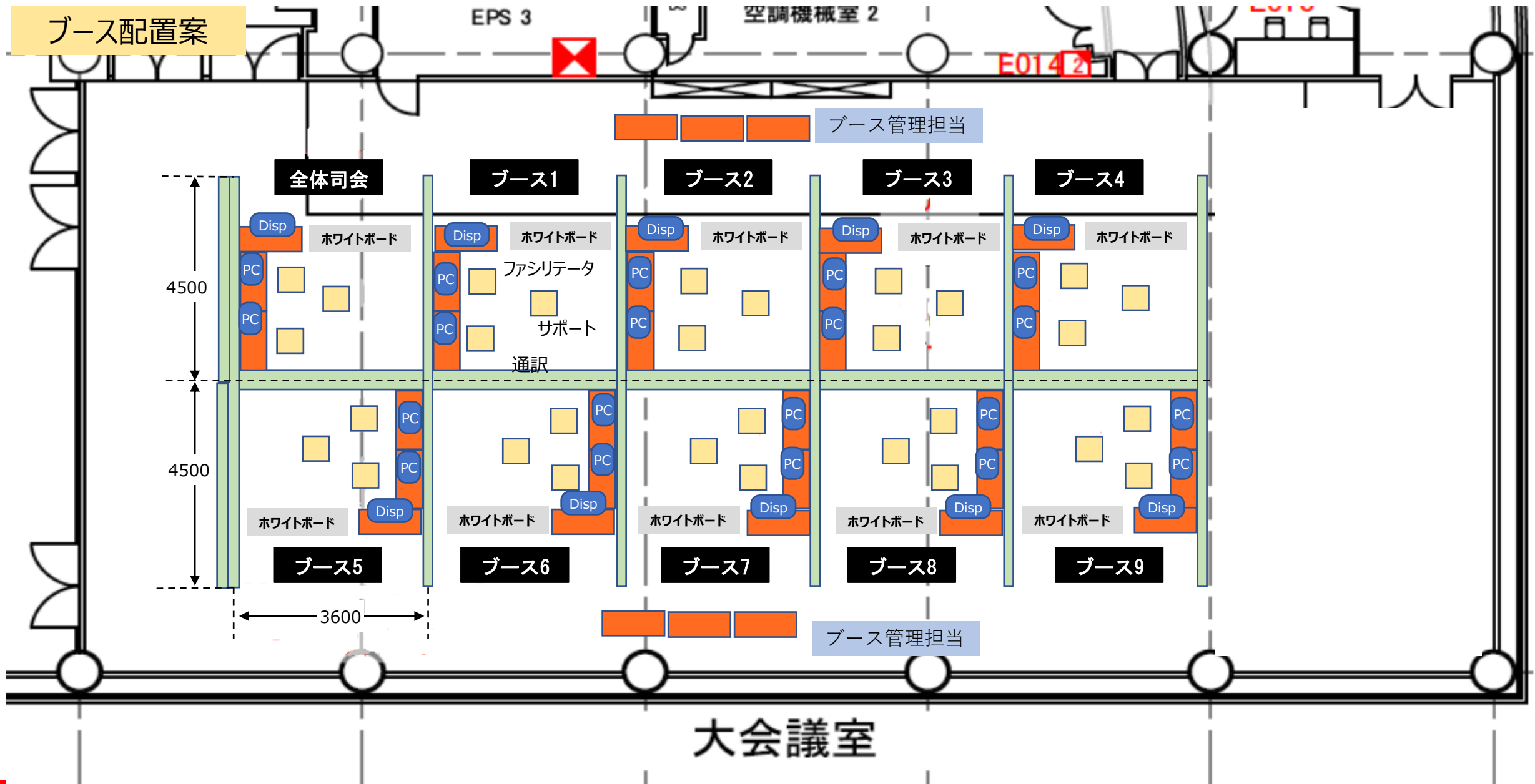


ブース内言語の流れ





ブース配置案



一点自慢大会用紙

※提出期限:6月19日(月)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	個人評価シート活用によるサークルレベル評価の効率化と見える化		
会社名:	株式会社 豊田自動織機	担当幹事: (問い合わせ先)	田中 郁雄

内容 長草工場 自動車事業部の取り組み

1.ねらい

- 「QCサークル個人評価シート」を作成し展開。皆が効率的に自己評価できるしくみとしている
- ※個人評価シートをマクロで集計し、各課、各サークルのレベルが随時把握できる
- ※生管部主催の「TPS人材評価シート」をベースに作成され、自己評価しやすいツールとなっている
- ※従業員が求められている姿を共有できる。皆が、迷わずに自己を高めていける。

2.実施事項

【個人評価シート記入要領】をもとに手順1～4と記入を実施

【個人評価シート記入要領(把握更新)】

QCサークル個人評価シート
このシートは、生運用使します

サークル名	社員区分	正従業員
入社年月日		
所属		
資格		
工場		
部署		
室・課・G		
係・組 など		
役職		
AS		

従事	氏名	資格	事業部	工場	部署	室・課・G	係・組 など	役職
評価	知識要求点	150点	200点	250点	280点	290点	295.0点	ランク B
知識	X-I	QCの基本的な考え方と問題解決のステップ	28.0	70.0				
	X-II	QCサークル活動の運営の仕方	13.0	65.0				
	X-III	QC手法の使い方と活動結果のまとめ・発表	24.0	60.0				
	X-IV	専門技能習得多能工の育成	30.0	93.8				
	X-V	改善技能・改善能力	24.0	60.0				
	Y-I	人間関係とチームワーク	24.0	100.0				
	Y-II	サークル発案支援状況	18.0	90.0				
	Y-III	上司、スタッフ、関連部署との連携	18.0	100.0				
	Y-IV	QCや仕事上の知識・技能を向上させようという意欲	18.0	75.0				
	Y-V	職場の5Sとルール遵守	40.0	100.0				

【手順1】

- ・サークル名・入社年月日・所属、資格等を各自で記入

【手順2】

- ・大会発表・講師指導・教育受講等の実践を記入

【手順3】

- ・活動を通して、レベルが向上した項目のみ評価
- ・解説や判断基準を基に1～5段階で評価する

評価項目の把握	1	2	3	4	5
「品質第一」が身についている	品質を知らない	品質を知っている	品質第一の考え方を理解している	品質第一の考え方を実践している	品質を徹底した考え方を指導できる
「後工程はお客様」が身についている	後工程に意識をかけない作業をしている	品質を知っている	後工程にお客様の考え方を理解している	後工程にお客様の考え方を理解している	「後工程はお客様」の考え方を指導できる
「PDCA」が身についている	物事を計画的に、進め確認した後に必ず確認し進捗している	品質を知っている	PDCAの意味や考え方を理解している	PDCAを重視して実践している	PDCAの考え方を指導できる
「現状把握(現状)」が身についている	現場で、現物を自分の目で確認している	品質を知っている	3層主義の意味や考え方を理解している	3層主義を実践している	3層主義の考え方を指導できる
「現状説明」が身についている	何を報告していくか常に考え活動している	品質を知っている	重点指向の考え方を理解している	重点指向を実践している	重点指向の考え方を指導できる
「5W1H」が身についている	5W1Hが意味が何なり、そのように整理してまとめられる	品質を知っている	「5W1H」の意味を理解している	「5W1H」で実践している	「5W1H」を指導できる
「標準化」が身についている	習得して物事のあった事は標準化している	品質を知っている	標準化の意味を理解している	標準化を実践している	標準化の考え方を指導できる
「差別化」が身についている	同じ事でも、色々な角度で分けてみている。	品質を知っている	「差別」の意味を理解している	「差別」のやり方を実践している	「差別」のやり方を指導できる

【手順4】

- ・各項目を評価終了後に「完了」を押す

発表大会	実績回数	評価点	得点	経歴(あしと)
本部全国大会	発表 参加 0回	20点	0点	
地区・支部大会	発表 参加 0回	5点	0点	
全社大会	発表 参加 0回	5点	0点	
事業部大会	発表 参加 0回	5点	0点	
課・係	発表 参加 0回	3点	0点	
計外	指導 参加 0回	15点	0点	

QCの基本的な考え方と問題解決のステップ	1	2	3	4	5
「品質第一」が身についている	X				
「後工程はお客様」が身についている	X				
「PDCA」が身についている					
「現地・現物・現現(現実)」が身についている					
「重点指向」が身についている(優先順位がわかる)					
「5W1H」が身についている					
「標準化」が身についている					
「差別」が身についている					
問題解決のステップが実践できる					
指導の実践ができる					

自慢するポイント

- ・QCサークルレベル評価にあたり、X軸、Y軸それぞれの(I)～(ホ)の把握項目について、自動車事業部がめざすレベルとして、要件(評価項目)とレベル(判断基準)を決定し、明文化している
- ・個人評価実施にあたり、誰もが同じく評価できるよう解説や判断基準を明確化
- ・個人の弱み強みの把握、人材育成の方策の切り口の資料となる

* 参考資料があれば添付してください

一点自慢大会用紙

テーマ名	QCサークル個別カルテ導入による職場力向上		
会社名	トヨタ車体株式会社	担当幹事： (問い合わせ先)	ものづくり推進部 伊奈 正則

1. 目的

ワイガヤ評価・サークルレベル把握評価・創意くふう提案を集約し視える化することで継続的に改善できる人づくりを目指す。

2. ねらい

QCサークルメンバーが自発的に手法を使い解析し楽しく改善活動を進める。
サークル間・メンバー間の実力差を無くし改善力のUPに繋げる。

【QCサークル個人カルテの活用】
ステップ1：前年の結果に対して弱点に対する取り組みを明確にする
ステップ2：弱点項目に対し指導内容を決め実施する（担当決め）
ステップ3：活動に対して中間・期末結果を確認

【ステップ2】
三位一体でのサークル別弱点補強

定期サークル訪問により困り事吸い上げ
(意見交換の実施) (ワイガヤQC手法指導会)

事務局長
リーダー 世話人

リーダー
アドバイザー 全社事務局

↓

部内QC手法勉強会

全社事務局による事例指導会

↓

ミニ発表会での双方向コミュニケーションによる個別指導

QCサークル個別カルテ

QCサークル個別カルテ 2022年度		2021年度		2020年度																																																																							
サークル名	アドバイザ	サークル名	アドバイザ	サークル名	アドバイザ																																																																						
リーダー	伊奈 正則	リーダー	伊奈 正則	リーダー	伊奈 正則																																																																						
アドバイザー	伊奈 正則	アドバイザー	伊奈 正則	アドバイザー	伊奈 正則																																																																						
世話人	伊奈 正則	世話人	伊奈 正則	世話人	伊奈 正則																																																																						
所属	トヨタ車体株式会社	所属	トヨタ車体株式会社	所属	トヨタ車体株式会社																																																																						
設立	2022年	設立	2021年	設立	2020年																																																																						
第1組立	1組	第1組立	1組	第1組立	1組																																																																						
ワイガヤ評価表	<table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>前年度</th> <th>今年度</th> <th>7月</th> <th>11月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>サークル内の誰とも挨拶している</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>自分から進んで挨拶している</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>サークル内の誰とでも話ができる</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>自分から進んで話ができる</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>話の輪に入っている</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>上司やメンバーに頼らなくても話せる</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>サークル内の誰とも協力し合える</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>自分から進んで協力する</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>聞く耳を持ち予定より覚めることができる</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>メンバーと仲良く行動できる</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>32</td> <td>36</td> <td>32</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>平均</td> <td>3.2</td> <td>3.6</td> <td>3.2</td> <td>3.6</td> </tr> <tr> <td>目標</td> <td>b</td> <td>b</td> <td>b</td> <td>b</td> </tr> </tbody> </table>					項目	前年度	今年度	7月	11月	サークル内の誰とも挨拶している	3	4	3	4	自分から進んで挨拶している	3	4	3	4	サークル内の誰とでも話ができる	3	4	3	3	自分から進んで話ができる	3	4	3	3	話の輪に入っている	4	4	4	4	上司やメンバーに頼らなくても話せる	3	4	3	3	サークル内の誰とも協力し合える	3	3	3	3	自分から進んで協力する	3	3	3	4	聞く耳を持ち予定より覚めることができる	4	3	3	4	メンバーと仲良く行動できる	4	3	4	4	合計	32	36	32	36	平均	3.2	3.6	3.2	3.6	目標	b	b	b	b
項目	前年度	今年度	7月	11月																																																																							
サークル内の誰とも挨拶している	3	4	3	4																																																																							
自分から進んで挨拶している	3	4	3	4																																																																							
サークル内の誰とでも話ができる	3	4	3	3																																																																							
自分から進んで話ができる	3	4	3	3																																																																							
話の輪に入っている	4	4	4	4																																																																							
上司やメンバーに頼らなくても話せる	3	4	3	3																																																																							
サークル内の誰とも協力し合える	3	3	3	3																																																																							
自分から進んで協力する	3	3	3	4																																																																							
聞く耳を持ち予定より覚めることができる	4	3	3	4																																																																							
メンバーと仲良く行動できる	4	3	4	4																																																																							
合計	32	36	32	36																																																																							
平均	3.2	3.6	3.2	3.6																																																																							
目標	b	b	b	b																																																																							
サークルレベル把握評価表	<table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>前年度</th> <th>今年度</th> <th>7月</th> <th>11月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(A) 人間関係のチームワーク</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>(B) QCサークル全体の活動状況</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>(C) 上司・スタッフ・指導部署との連携</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>(D) QCや仕事知識・技能を向上させようという意欲</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>(E) 職場の5Sとルール遵守</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>16</td> <td>16</td> <td>15</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>平均</td> <td>3.2</td> <td>3.2</td> <td>3.0</td> <td>3.6</td> </tr> <tr> <td>目標</td> <td>b</td> <td>b</td> <td>b</td> <td>b</td> </tr> </tbody> </table>					項目	前年度	今年度	7月	11月	(A) 人間関係のチームワーク	3	3	3	3	(B) QCサークル全体の活動状況	3	2	3	4	(C) 上司・スタッフ・指導部署との連携	3	3	3	3	(D) QCや仕事知識・技能を向上させようという意欲	3	4	3	4	(E) 職場の5Sとルール遵守	3	3	3	4	合計	16	16	15	18	平均	3.2	3.2	3.0	3.6	目標	b	b	b	b																									
項目	前年度	今年度	7月	11月																																																																							
(A) 人間関係のチームワーク	3	3	3	3																																																																							
(B) QCサークル全体の活動状況	3	2	3	4																																																																							
(C) 上司・スタッフ・指導部署との連携	3	3	3	3																																																																							
(D) QCや仕事知識・技能を向上させようという意欲	3	4	3	4																																																																							
(E) 職場の5Sとルール遵守	3	3	3	4																																																																							
合計	16	16	15	18																																																																							
平均	3.2	3.2	3.0	3.6																																																																							
目標	b	b	b	b																																																																							
創意くふう提案	<table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>前年度</th> <th>今年度</th> <th>7月</th> <th>11月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(A) QC手法の使い方と活動結果のまとめ・発表</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>4</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>(B) 多技能・ローテーション</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>(C) 改善活動・改善能力</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>17</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>平均</td> <td>3.6</td> <td>3.8</td> <td>3.4</td> <td>3.4</td> </tr> <tr> <td>目標</td> <td>b</td> <td>b</td> <td>b</td> <td>b</td> </tr> </tbody> </table>					項目	前年度	今年度	7月	11月	(A) QC手法の使い方と活動結果のまとめ・発表	3	2	4	4	(B) 多技能・ローテーション	3	4	3	4	(C) 改善活動・改善能力	2	3	3	3	合計	18	19	17	17	平均	3.6	3.8	3.4	3.4	目標	b	b	b	b																																			
項目	前年度	今年度	7月	11月																																																																							
(A) QC手法の使い方と活動結果のまとめ・発表	3	2	4	4																																																																							
(B) 多技能・ローテーション	3	4	3	4																																																																							
(C) 改善活動・改善能力	2	3	3	3																																																																							
合計	18	19	17	17																																																																							
平均	3.6	3.8	3.4	3.4																																																																							
目標	b	b	b	b																																																																							

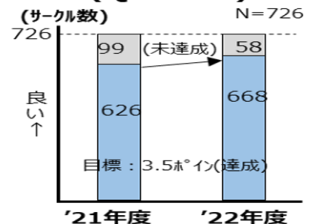
自慢するポイント

現場力の根幹である「改善し続ける活動」を
 停めることなく継続することで、変動変化に
 強い職場・人を育て成果に繋げる

【サークルレベル把握】



集団改善力 (QCC活動)



* 参考資料があれば添付してください

一点自慢大会用紙

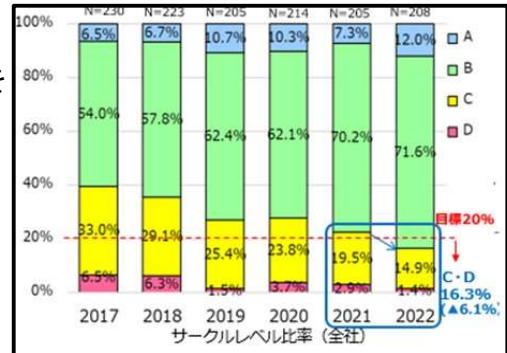
2023.6

テーマ名	レベル診断分析とドリルの活用による更なる全社レベルアップ		
会社名:	豊田合成株式会社	担当幹事: (問い合わせ先)	TQM推進部 福田

内容

1. わらい

- 毎年、全社レベル診断を実施し、C・Dレベルサークル比率を20%以下の目標達成をしたが、詳細分析では、特に弱い、X-ホ) (全社平均:3.2) 改善技能・改善能力が弱い為、強化し更に、全体レベルアップを図る



全社平均

X軸	Y軸
3.4	4.2

2. 実施内容

- 更に詳細では、①自働化の基本が説明できる2.1)
- ②ばらつき原因の改善案が出せる(全社平均:1.8)が特に弱く
- QC手法についてのドリルは発行されているが、改善能力に必要なトヨタ生産方式関連の改善能力に必要なトヨタ生産方式のドリルを発行し、サークルメンバー教育教材として発行し活用。

QCサークルドリル No. 48

23年5月13日発行
全社QCサークル推進事務局

今日のテーマ: トヨタ生産方式「7つのムダ」について

トヨタ生産方式「7つのムダ」について紹介します。

問題【 】内に当てはまる語句を選択肢から選んで、文章を完成させよう。

トヨタ生産方式の目指すもの
“徹底的な【a: 】による【b: 】”
基本理念: 必要なものを、必要な時に、必要なだけ、より安く造る・運ぶ
基本思想: 徹底的な (a:)

7つのムダとは

①【c: 】のムダ
一番悪いと言われるムダで、絶対に削減が必要

②【d: 】
作業することが

③【e: 】
必要以上の物
- 仮置き、積み重ね

④【f: 】
必要以上の仕
- そもそも付加価値

⑤【g: 】
全ての在庫には
- 倉庫費・運搬費
- 長期保管による
- 必要以上の在

⑥【h: 】
人の動きの中で
- 無理な作業姿勢

⑦【i: 】
- 不良品を選別
- 条件管理の不
- 標準を守らない

【下記から選択した不良・手直し動作 手待ち

1号 「QCストーリーを覚えよう！」

2号 「QC的なものの見方・考え方」

3号 「QC 7つ道具の種類を知ろう！」

4号 「チェックシートを作成してみよう！」

5号 「パレート図とは？」

6号 「パレート図を作成してみよう！」

7号 「特性要因図とは？」

8号 「特性要因図を描いてみよう」

9号 「グラフの使い方を詳しく知ろう」

10号 「QCサークルの基本を再確認！」

QCサークルドリル No. 47

23年5月15日発行
全社QCサークル推進事務局

今日のテーマ: 「トヨタ生産方式概要」について

サークル活動にて、改善する際、役に立つ、考え方「トヨタ生産方式概要」を紹介します。

問題【 】内に当てはまる語句を選択肢から選んで、文章を完成させよう。

トヨタ生産方式の2本の柱は【a: 】と【b: 】です。

<a: > とは>

生産のリードタイムの【c: 】を目的に、必要なものを、必要な【d: 】に、必要なだけより安く【e: 】し、みとて考え方をいう。

<a: > の基本原則

基本原則

1. 後工程引取りと後補充生産

2. 工程の流れる

リードタイム短縮

「待ち過ぎを抑える」

課題点(ムダ)の顕在化
改善のリードタイム短縮

れなど何らかの異常が生じたら、
ようにしたり、技能員自身が
つにする考え方をいう。

の異常の再発防止を
ことが可能。
(異常発生)のをする

を行うといったやり方が可能。
ることができるようになる。
は、普段から設備やライン、
断できるようにしなければならぬ。
法の一つ)

より少ない工数で生産工程を

時 異常を検知
管理! 造る・運ぶ

自慢するポイント

- 全社レベル診断を実施し、C・Dレベルサークル比率を20%以下の目標達成に満足せず更なるレベルアップの為、詳細項目まで調査し、レベルアップ方策を展開
- 2016年~(1回/2ヶ月、現在48号)発行したドリルの棚卸し、レベル診断の関連性を調査し不足している教材を発行。
- TPSの主管部署である関係部署(生産調査部)監修のもと連携しドリルを発行

一点自慢大会用紙

※提出期限:6月19日(月)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	サークルの最も近い頼りどころである講師育成のしくみ構築 (P1/2)		
会社名:	トヨタ紡織(株)	部署または担当者: (問い合わせ先)	刈谷工場 品質管理部 伊藤 栄次

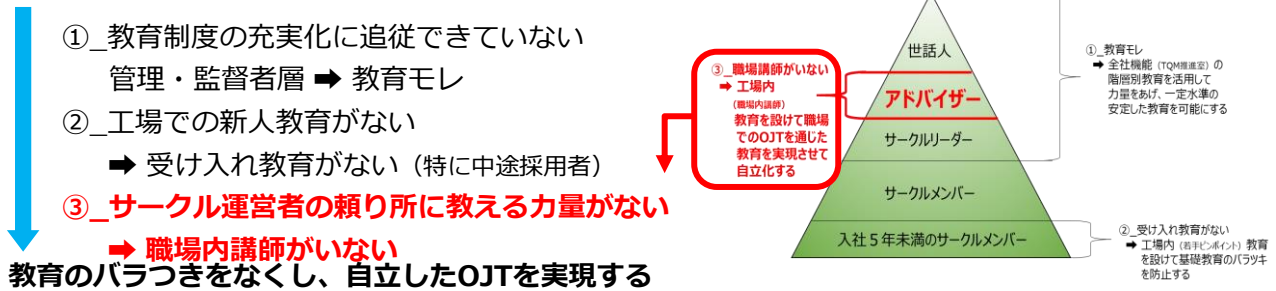
内容

1.ねらい

工場内講師を育成し各サークルにおける諸活動の活性化に繋げる。
(質の高いOJTを通じた人材育成を全員参加のQCサークル活動で実現する)

2.考え方

職場内のOJTによる上位から下位への育成を実現させる



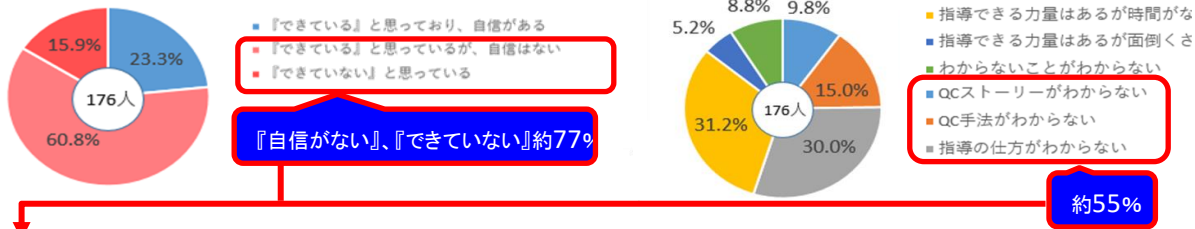
3.実施内容

推進者 (アドバイザー)、運営者 (サークルリーダー) へのアンケートの結果をもとに弱点を把握し
必要な教育を再検討ししくみとして運用することによって講師のスキル向上及び即戦力化を図る。

■推進者・運営者アンケート結果

【Q:推進者・運営者の役割を全うしている自信がありますか?】

【Q:自信がない理由は何ですか?】

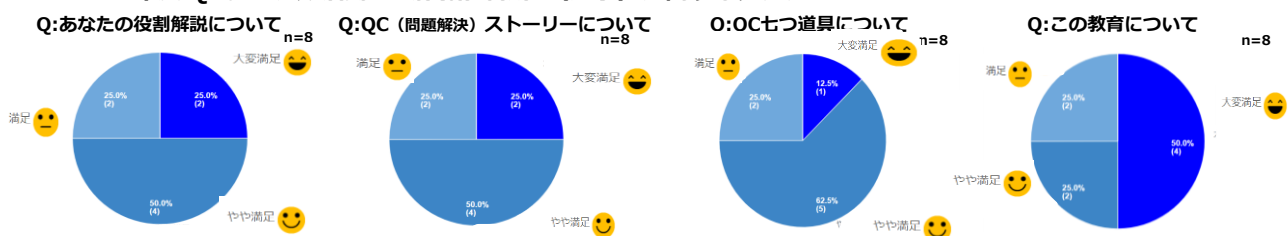


■QCストーリー、QC手法、指導の仕方の教育を整備し、しくみで運用 (P2参照)

・座学・実技をセットにした教育を整備 ・講師育成のしくみと講師運用のしくみを構築、運用

■講師満足度評価結果

20XX年度 QCサークル活動 工場内講師教育 (座学) に関するアンケート



受講者全員から『満足』以上の高い評価を得ることができた

自慢するポイント

『講師が自信を持って』運営者へ指導ができる教育のしくみづくり

- P2/2-① ポイントや社内外用語の解説を織り込んだ教材を整備
- P2/2-② 教育実施後に理解度を確認して力量を定量的に評価
- P2/2-③ 受講者を講師として運営者やメンバーへの教育を確認する実技を実施
- P2/2-④ 3現主義でQCサークル指導士有資格者による『講師力量評価シート』に基づいて評価・認定
- P2/2-⑤ 認定された講師による職場内教育をしくみで運用

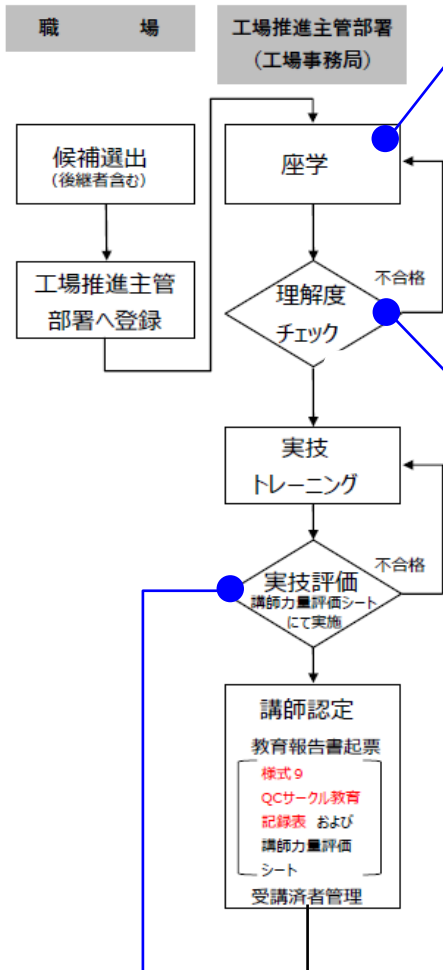
* 参考資料があれば添付してください

一点自慢大会用紙

※提出期限:6月19日(月)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	サークルの最も近い頼りどころ育成のしくみ構築 (P2/2)		
会社名:	トヨタ紡織(株)	部署または担当者:	刈谷工場 品質管理部 伊藤 栄次

■推進者(アドバイザー)を育てるしくみ(規程抜粋)



① ポイントや社内外用語の解説を織り込んだ教材を整備【座学テキスト】



8). 要因の検証 (要因解析の中に含まれる)

要因解析で出された要因が、真因であるかの調査が必要です。ここからいかなる手法を使って、真因であるか裏付けを現地現場で取ります。

No	要因	調査項目	調査内容	基準	判定
①	ない/不明	A/B/S	...	期限内で全員出来る	×
②	不明	B/S	...	3分以内	○
③	い	B/A	...	10項目以内	×
④	が	D/A/S	...	レベル教育がある	×

判定の×を対策する

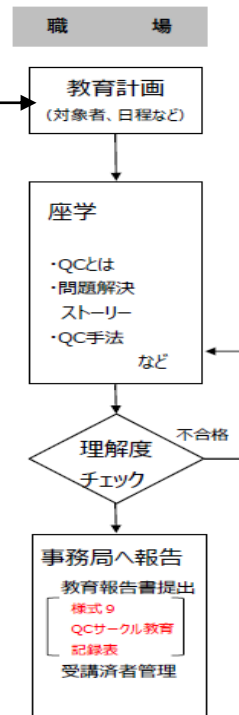
② 教育実施後に理解度を確認して力量を定量的に評価

No	設問	回答No	回答者 D	判定
1	QCサークルの目的は「社内のため」「上司のため」「会社のため」である。	-	×	正解
2	QCサークル活動は知識を蓄積した活動であり、以下のことを学ぶ。 1. QCサークルそのものの勉強 2. 問題解決力向上させる勉強 3. 仕事をうまく進めていくための知識・技術の習得	-	○	正解
3	「QCサークル活動で学ぶ」のではなく、「QCサークル活動で〇〇を解決する。」 「QCサークル活動で勉強して成長する」のである。	-	○	正解
4	テーマ解決は6ヶ月で1テーマでやってほしい。	-	×	正解
5	テーマリーダーはサークルの責任者であり、サークルを運営する責任者である。 テーマリーダーはテーマ解決の進行者であり、サークルリーダーはこれを支えなければならない。	-	○	正解
6				

判定: ①: 正誤システム ②: 問題解決法 ③: QCストーリー ④: イイ考え方 ⑤: QC的ものの考え方・考え方 ⑥: 考え方 ⑦: QC-SQC手法

■推進者(アドバイザー)が継続的に教育するしくみ(規程抜粋)

⑤ 認定された講師による職場内教育をしくみで運用



③ 受講者を講師として運営者やメンバーへの教育を3現場主義で確認する実技を実施



④ 3現場主義でQCサークル指導士有資格者による『講師力量評価シート』に基づいて評価・認定

講師力量評価シート

カテゴリ	項目	評価	備考
P	P-1-1	○	
	P-1-2	○	
	P-1-3	○	
	P-1-4	○	
	P-1-5	○	
	P-1-6	○	
	P-1-7	○	
	P-1-8	○	
	P-1-9	○	
	P-1-10	○	
D	D-1-1	○	
	D-1-2	○	
	D-1-3	○	
	D-1-4	○	
	D-1-5	○	
	D-1-6	○	
	D-1-7	○	
	D-1-8	○	
	D-1-9	○	
	D-1-10	○	

※ 2回以上/年実施すること

* 参考資料があれば添付してください

一点自慢大会用紙

※提出期限:6月19日(月)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	活動事例共有の工夫		
会社名:	日本特殊陶業(株)	担当幹事: (問い合わせ先)	上野 道雄

内容

1. ねらい

コロナ過で集合形式の発表会ができない状況に対応するために、Webサイトを使った発表会を開催してきました。集合形式と異なり、個人閲覧が主体となるため、参加者の興味を引けません。そこで、工夫を織り交ぜ運営しています。

2. 工夫

次の流れで、活動事例を共有しています。

社内事例の募集 ⇒ Webサイトへの掲載 ⇒ 参加者への投票 ⇒ 表彰式

ポイント① 参加型への工夫

事例の講評は、別途実施し掲載しています。サイトでは、自宅などで、一人で読む・観るため、【良い事例への投票】、【良い点に賞の名前をつけてもらう】ことをサイト閲覧の参加者に、依頼しています。

★選ぶために、複数の事例を観てくれます。

★賞の名前を付けるために集中して観てくれます。



ポイント② ほめる機会の増加

投票後に表彰式を開催し役員からの賞状授与・代表の活動事例をデジタル配信します。

次のように受賞設定し、参加者が選んだ事例・良かったと評価された事例を表彰します。

【感動賞】投票人数が多い事例

【オリジナル賞】良かった評価が多数投票された

事例に、賞の名前をつけて表彰



表彰サークル

サークル名	所属
感動賞	
Calofare	Global Reseach&Dev&Mfg. Co., Ltd.
丸山	株式会社丸山
丸山-2E-	丸山
丸山	丸山-システムズ
丸山-2E-	丸山
粘り強く活動したで賞	
丸山-システムズ	丸山-システムズ
うまく連携できたで賞	
丸山	丸山-システムズ

3. まとめ

Webサイト公開の活用、デジタル配信など、

ITツールに工夫を加えて、コロナ過の停滞感を

脱却し、褒賞・情報共通を図ることができました。

自慢するポイント

始めたきっかけは、コロナ過で集合形式での発表会ができないことが起点となりました。

事例のWebサイト公開だけでは、多くの事例を観てもらう事は難しいと考え、参加型のイベントとして工夫を盛り込みました。

表彰式では、コロナ過で中止、人数制限など想定が難しい状況でも、ライブ配信を併用することで、会場での人数を減らすことができ、役員からの賞状の授与、改善事例のライブ配信などコロナ前に近い状況を部分的ですが、再現できました。

一点自慢大会用紙

※提出期限：6月19日(月)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	フタバ産業 オリジナルQCシートの作成		
会社名	フタバ産業株式会社	担当幹事： (問い合わせ先)	生産支援部 鬼武 清彦
内容	<p>1. 目的</p> <p>QCサークル活動の会合の際に、“手軽に” ①QCストーリー、②どのステップでどんなQC7が使えるか、③よく使われるQC手法の説明を確認してもらう道具として使用してもらい、サークルリーダーの知識の拡充と活動の進め方のレベルアップを目的とする。</p> <p>2. 実施内容</p> <ul style="list-style-type: none">・【掲載内容】<ul style="list-style-type: none">①QCストーリー②どのステップでどんなQC7が使えるか③よく使われるQC手法の説明・【配布対象】：子会社を含む国内全工場のサークル・【配布方法】：工場事務局経由で部課長に配布して、サークルリーダーに渡してもらう・【仕様】（A4サイズの活動報告書のファイルと一緒に閉じてもらうイメージ） A4/両面/カラー印刷/ラミネート加工（PP）/左2穴/筋入れ		
	おもて	うら	
			

自慢するポイント

各工場のQCサークル推進リーダーにヒヤリングを行い、「こんな内容を追加して欲しい」「こんな事も載っていると嬉しい」といった生の声を集めて作成しました。

実際に使っている様子も多方で確認できており、「手元において、見ながら会合を開くことが出来るので良い。」と好評をいただいております。

*参考資料があれば添付してください

一点自慢大会用紙

※提出期限:6月18日(金)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	工場大会発表者・質問者への労い		
会社名:	(株)アーレスティ 東海工場	部署または担当者: (問い合わせ先)	総務課 倉内

内容

1. ねらい

- ・当社は、2回/年、QCサークル活動の活動期間に合わせて工場大会(事業所大会)を開催している。
- ・東海工場では全45サークルが6日間の日程に分けて発表し、聴講参加者は合計400人規模である。
- ・工場のQCサークル事務局として、サークルに対しては賞金を贈呈していましたが、今まで発表者や質問者に対しては、労いや敬意を表す“かたち”となるものを贈呈することがなかった。



【モチベーション向上の工夫】

一生懸命発表された発表者、聴講者が大勢いる中で質問して議論を活発化して頂いた質問者に、少しのご褒美をあげることで、次回以降のやる気につなげてもらうことが狙いである。

2. 対象者、実施時期

- ・対象者: 発表者(45名)と質問者(20名)
- ・実施時期: 2021年5月工場大会～

3. 取り組み内容・結果

- ・発表者(45名)と質問者(20名)に対して、当社独自で発行している「プライスカード」を贈呈する。
⇒事務局がプライスカードを発行して、対象者の上長から本人に渡す。

<当社の“プライズカード”の制度>

●目的

- ①行動基準であるRST Wayの浸透/促進
- ②お互いを認め、感謝し合うことでの職場活性化
- ③褒める文化の定着

●褒められる対象者

すべての従業員、派遣社員

●褒める人

役員、部門長、管理職、係長、監督者、班長

●褒められる内容

RST Way(「誠実」「率先」「スピード」「成長」「挑戦」)に基づいた日ごろの“行動、意識”

※また「プライスカード」は1枚以上集めると枚数に応じた景品と交換できる仕組みになっている。

(トートバッグ:5枚、モバイルチャージャー:10枚 など)



対象サークルのアドバイザーから渡してもらいます。

自慢するポイント


- ・発表者からは発表して良かった、次回もがんばって活動をして発表したいとの声が挙がり、概ね好評である。
- ・質問するために前よりも真剣に発表を聞くようになり、有意義な発表大会になりつつある。(意見交換の場)
- (前回質問者数:10名前後 ⇒ 今回質問者数:25名)
- ・工場長からも従業員のモチベーション向上の対策として好評である。

* 参考資料があれば添付してください

一点自慢大会用紙

※提出期限：6月19日(月)

メールにてご回答をお願いします

テーマ名	人員の多様化におけるQCサークル活動メンバー形態変容		
会社名：	株式会社 アドヴィクス	担当幹事： (問い合わせ先)	赤井 猛秀
内容			
1. ねらい			
世界各国より、社員（現在367名従事）が集まる中で、同じ環境で育った中から意見を言い出しやすいQCサークル活動形態を作り出すため、職場でとらわれずに、職場横断的にQCサークルを形成し、環境変化による独自の考え方で、改善活動を行ってもらうサークルを作り上げる			
・ブラジル国籍者 2サークル オーデン エ プログレッソ（秩序と進歩） グローバルビレッジ（世界の架け橋）			
・女性のみでのサークル フラワーサークル			
今後は、ミャンマー人20名対象・ベトナム人15名対象にて QCサークルを結成活動予定			
サークル活動内では、裏方だった人に、サークル活動の主として運営してもらい、QCサークル活動を勉強してもらうことにより、より身近なものにQCサークルを感じてもらう			
また、小さな改善でも、自分たちの出来る範囲で、改善活動を行うことにより、親近感が持て、より一層充実感・達成感を味わってもらうことが出来ると考えて、結成をした			
<div style="display: flex; align-items: center;"><div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-right: 10px;">工場トップに、改善内容の報告風景</div></div>			
<div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; margin-left: 100px; width: fit-content;">現場で作業している人が、作業をわかりやすくするために、自分たちの言葉にして、作業を母国語に翻訳することにより、より作業が身近に感じるようになる（ブラジルにも方言があり、より言葉を選択して伝えるようにする）</div>			
オーデン エ プログレッソ報告会			
私たちの想い（ブラジル国籍サークル員）・・・改善活動を通して			
①人々の役に立ちたい。自分の仕事がほかの人の役に立っているのなら全力で取りかかりたい			
②私たちの仕事は直接お客様の命にかかっている大切な製品を作ることです。			
その製品が安全にお客様のところに届く重要性和責任を			
作業要領書の作成を通して作業者たちが標準作業を守れるようしたい			
自慢するポイント			
QCサークル形式にとらわれずに、サークルの形態を変更していき、個々が活動しやすく、また、参加しやすくし、『各個人の活躍の場』を広げる環境づくりをしているところ			

* 参考資料があれば添付してください

ブラジル人サークルの改善取り組み方

翻訳と校閲の壁

翻訳者が要領書を訳したとき、誰が読んでも**伝わる**よう作っています。

しかしシンプルに訳したものが**100%**ポルトガル語の文法を**守っているわけではない**。

それは、原文が伝えている内容を訳すときに**伝わりきれない言葉**や**表現**があるからです。100%の翻訳を作るためには日本語の文法を無視できないので。内容は伝わりますがブラジルの文法を**横に置く**事があります。その為、校閲に時間がかかってしまいます。



壁を乗り越える

質の良い要領書を作るためには、日本語の文書に**情報を付け加える**事になります。完全な翻訳とは言えませんが内容を100%伝えることはできます。それを実行するために**各工程の作業を理解**したあとに日本語の文書の内容をベースにして新たに要領書を作成します。



一点自慢大会用紙

※提出期限:6月19日(月)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	QCサークル全社事務局 業務の情報共有化		
会社名:	豊臣機工(株)	部署または担当者: (問い合わせ先)	横畑 正則 070-8791-3540

内容

1. ねらい

背景：QCサークル全社事務局の業務が情報の共有がされておらず担当者不在時に対応ができずに他部署、社外対応で即回答ができずにご迷惑をかけている状態である

【事務局が共有したい情報】

◆全社事務局への提出物の期限

⇒担当者しか把握しておらず、締め切りを過ぎても担当者しかフォローができない

◆事務局関係者のスケジュール

⇒各担当者の業務が個人のスケジュールで管理している為、社内業務と社外業務がかぶってしまうことがある

2. 実施内容 『豊臣機工QCC事務局』のアカウントを作成

『豊臣機工QCC事務局』のアカウントを作成し、各担当が提出物の締切、社内行事、社外行事をスケジュールに入力して、業務の共有化を実施

QCC事務局関係者PC画面

POINT! 社外行事・社内行事のダブルブッキング防止

POINT! 締め切りがあるものスケジュールに入力

POINT! 提出状況を関係者でフォロー

部外者PC画面

POINT! 閲覧制限
関係者以外は確認できないように設定

3. 効果

- ・行事のダブルブッキングが無くなり、日程調整がなくなった
- ・資料の締め切り等は誰でもフォローでき、業務の遅延、問い合わせ対応がスムーズになった

自慢するポイント

- ・グループ内で業務の協力体制ができた
- ・スケジュールを共有することで、業務の進捗が分かるようになった

* 参考資料があれば添付してください

一点自慢大会用紙

※提出期限:6月19日(月)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	ジャンプアップ賞とレベルアップ賞		
会社名:	大豊工業株式会社	部署または担当者:	総務人事部 教育推進室 野崎 (0565-28-2055)

内容

1. 背景

- 幸海工場内のサークルで『トップサークル』と呼ばれる活動が活発なサークルと、活動が中々進んで行かない『低迷サークル』との差が、年々開いている。

2. 現状把握、問題を見つける (活動が停滞しているサークルにヒヤリング)

- 生産後負荷
- 生産体制の変更
- 人員不足



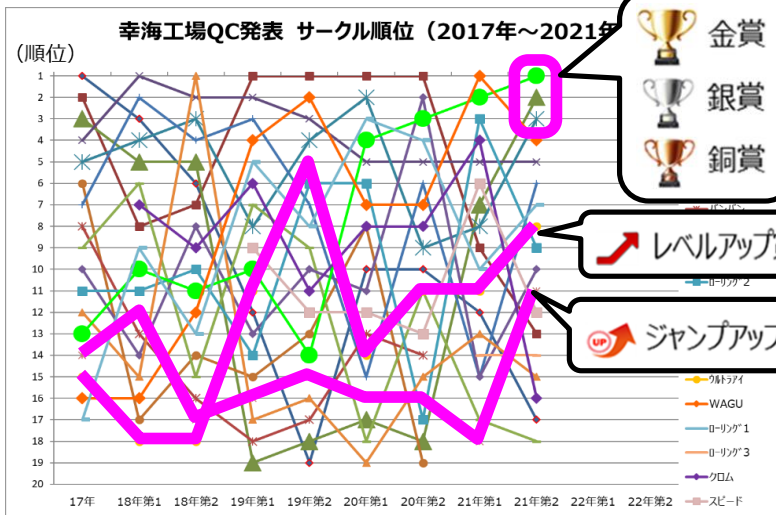
出来ない理由はいくらでも出てくる!

【考え方を変える】

- トップサークルに聞いてみた ⇒ ほめてもらえるのはうれしい (^ 0 ^) /

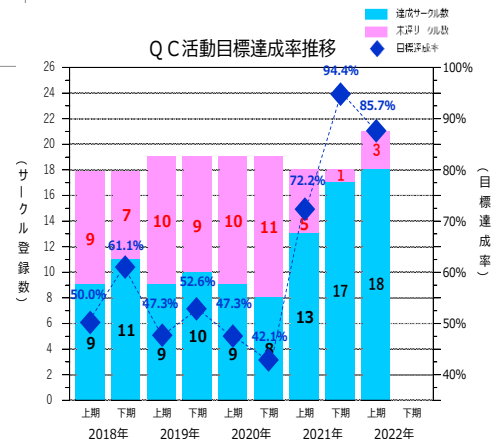
3. 対策

- 下位のサークルも頑張った分だけ、褒めてあげよう!



4. 結果

- QCサークルの活動のアウトプットである、目標達成率が年々増加 (右図)
- 会社、工場の利益向上に大いに貢献!



自慢するポイント

- 人は何歳になっても、褒められるとうれしい。そんな簡単な所に気がついて成功した事例です。
- 順位を**見える化した**事で『次はうちが!』『あそこには負けたくない!』と、全体のモチベーション向上になった。