

No. テーマ  
112 レシーブから始まるチームプレー  
～全員一丸となって突き進んだデコサークル3年間の歩み～

会社・事業所名 (フリガナ) アイシン(株) 新川衣浦工場 品質管理室 検査2課3係  
発表者名 (フリガナ) コサカ ユウキ・ヤマグチ コト 小坂 裕貴・山口 鼓桃

【新川衣浦工場紹介】

2021年4月 統合  
総勢1477人

**新川サイト**

所在地：愛知県 碧南市 六軒町 4-75  
土地面積：43,000㎡  
建物面積：23,000㎡  
生産品目：ドアロック、ヒーター商品  
従業員数：635人

**衣浦サイト**

所在地：愛知県 碧南市 港町 2-8-12  
土地面積：43,000㎡  
建物面積：37,000㎡  
生産品目：ドアロック、ヒーター商品、外装商品  
従業員数：842人

**小規模ながら活気あるアットホームな工場**

只今より、デコサークルの発表を始めます。□  
テーマ『レシーブから始まるチームプレー』  
全員一丸となって突き進んだデコサークル3年間の歩みと題し  
新川衣浦工場品質管理室検査課 小坂と山口が発表します。

【新川衣浦工場紹介】

弊社は愛知県刈谷市に本社を置き、  
自動車部品を中心に幅広く生産を展開しています。  
新川衣浦工場は2021年4月に新川工場と衣浦工場が統合しました。  
私たちの勤務する新川サイトは碧南市にあり  
小規模ながら活気あるアットホームな工場です。

【新川サイト紹介】

主要製品紹介

主力のドアロックは  
110万個/月

新川サイト製品

【新川サイト紹介】

新川サイトで扱う製品は、自動車部品のドアロックや  
着座センサー・ニューマチックシートで  
主力のドアロックは月産110万個も生産しています。

職場紹介

世界中のお客様に  
100%高品質な商品を提供する！

**工場の品質を守る  
検査のプロ集団**

【職場紹介】

「世界中のお客様に100%高品質な商品を提供する」をモットーに  
受入検査から信頼性検査まですべての検査工程を行っています。  
私たちデコサークルは新川サイトの検査課に属しており、  
品質を守る検査のプロ集団です。

サークルメンバー紹介

ベテラン・中堅メンバー主体で活動

・メンバー 8人(男4・女4)  
・平均年齢 35.6才

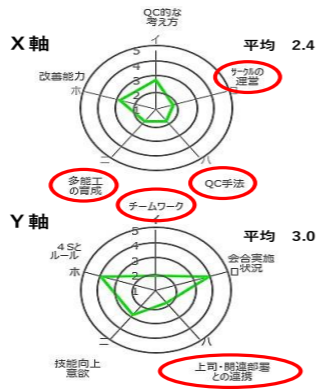
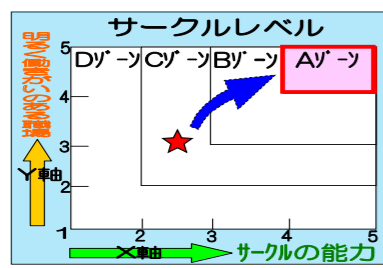
メンバー名：成瀬、佐藤、渡邊、リナー、小坂、小野、サブリーダー 三沢、杉浦、山口

【サークルメンバー紹介】

メンバーは男女4名の計8名で構成され下は23歳から上は56歳と  
年齢層が広く、向上心が高いサークルです。

QCサークル紹介	サークル名 (フリガナ)		発表形式
	デコサークル (デコサークル)		プロジェクト
本部登録番号	1-1353	サークル結成年月	2008年1月
メンバー構成	8名	会合は就業時間	内・外・両方
平均年齢	35.6歳 (最高56歳、最低23歳)	月あたりの会合回数	2回
テーマ暦	本テーマで 1件目 社外発表 1件目	1回あたりの会合時間	1時間
本テーマの活動期間	2020年1月 ~ 2022年12月	本テーマの会合回数	72回
発表者の所属	新川衣浦工場 品質管理室 検査2課3係	勤続	18年

**2020年 サークル能力**



**Cゾーンと低迷**

**私（小坂）の自己紹介**



**【私（小坂）の自己紹介】**

私の紹介ですが  
 検査一筋18年  
 学生時代はバレー部に所属  
 判断力・分析力・忍耐力を武器に業務に取り組んでいます。

**私(小坂)の目指す方向**

基礎を何度も何度も 何度も教育し土台を固める	精度を上げ 守備範囲を広げる	しっかり目標を持ち 後輩に引き継ぐ
<b>1年目 基礎づくり</b> 何度も教育し土台を固める (20年度)	<b>2年目 精度の強化・範囲を広げる</b> 技能を上げチームで知識を広げる (21年度)	<b>3年目 しっかり目標を持ち後輩に引き継ぐ</b> アタックを打てる次の世代に繋げる(22年度)

**【私（小坂）の目指す方向】**

高校時代の私が尊敬する恩師からの教えです  
 基礎を何度も何度も練習する・精度を上げ守備範囲を広げる  
 しっかり目標を持ち後輩に引き継ぐ、これを私の指針とし  
 1年目は、何度も教育し土台を固める  
 2年目は、技能を上げチームで知識を広げる  
 3年目は、アタックを打てる次の世代に繋げる

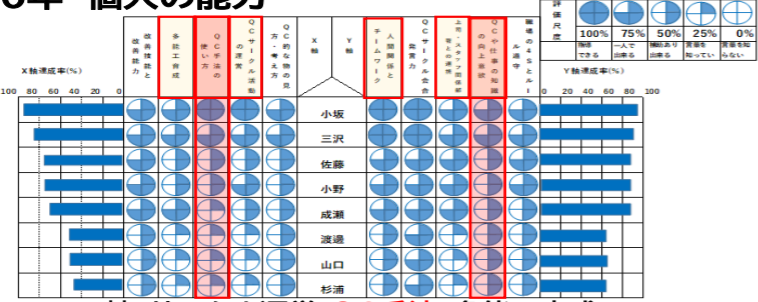
**デコサークルの歩み【3年計画】**

年度	2020年	2021年	2022年
バレーボール部	基礎づくり 何度も教育し土台を固める	精度の強化・範囲を広げる 技能を上げチームで知識を広げる	しっかり目標を持ち後輩に引き継ぐ アタックを打てる次の世代に繋げる
サークル活動	勉強会開催 検査業務小改善	ペア制度導入し チームワーク向上	交流会開催 Wサブリーダー構築
課題	QC基礎知識習得	若手の多能工化 チームワーク向上	関連部署との連携構築 次期サブリーダー育成
目標レベル	X-ハ QC手法 2→4 Y-二 意欲向上 3→4	X-二 多能工 2-4 Y-イ チームワーク 2→4	X-ロ 運営 2→4 Y-ハ 部署連携 2→4

**【デコサークルの歩み【3年計画】】**

これを低迷していたサークルの成長ステップに落とし  
 デコサークル歩みとし、取組んだ3年間の活動を紹介します。□  
 1年目  
 基礎づくりのスタートです

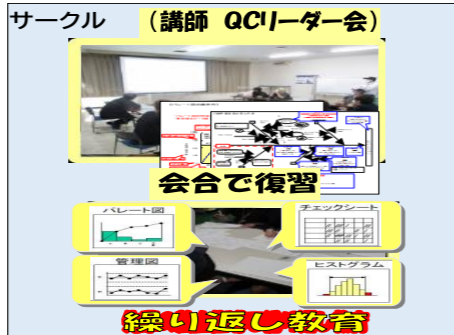
**2020年 個人の能力**



**【2020年 個人の能力】**

はじめに個々のレベル把握をしてみると、  
 全体的にX軸のQC手法Y軸の知識の向上意欲が弱く  
 そこにスポットをあて活動をしていきました。

**勉強会開催**



**【勉強会開催】**

バレーボールではレシーブの土台を固めるために  
 基本姿勢や構え方が重要です。  
 土台作りの為、QCリーダー会主催の勉強会へ参加し  
 自ら学んだことをサークルメンバーへ教え、会場で復習し  
 繰り返し教育していきました。

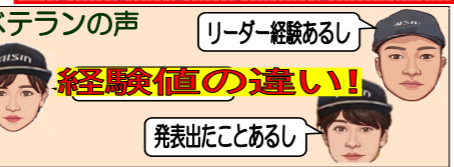
**理解度テスト**



氏名	QC7つ道具	新QC7つ道具
小坂	○	○
三沢	○	○
佐藤	○	○
小野	○	○
成瀬	○	○
渡邊	○	○
山口	○	○
杉浦	○	○
若手	○	○

**【理解度テスト】**

ですが、間隔を空け再度理解度テストにて把握してみると  
 特に若手メンバーの理解度が低い事から  
 なぜ？若手が理解できないのか？  
 ベテランメンバーに聞き込んでみると  
 『何年もやってるから・・・』という意見でした。



**若手の育成**

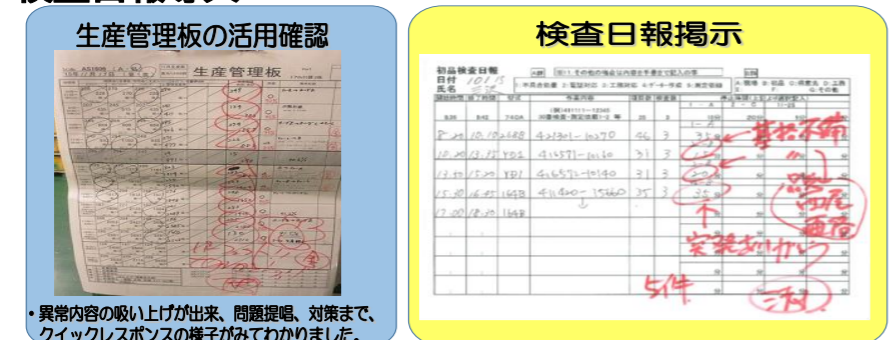


**若手の育成**

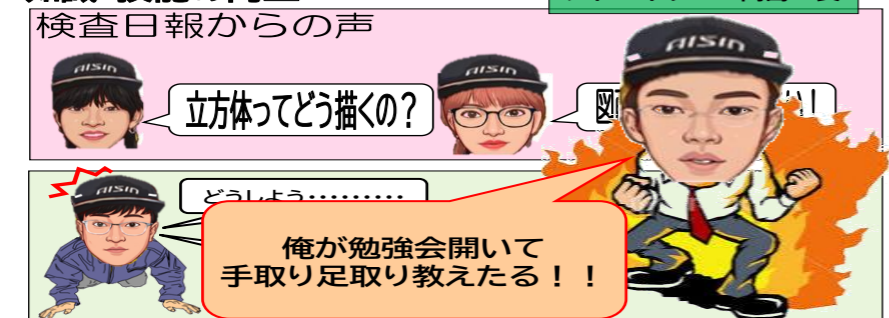
**QC手法を理解させるには… 検査業務を繰り返し改善**



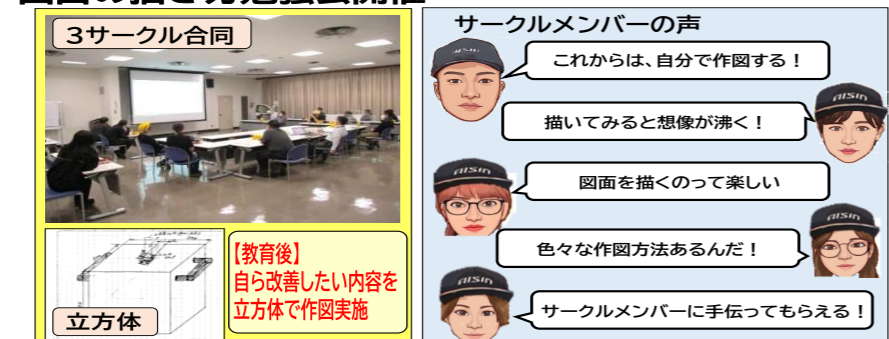
**検査日報導入**



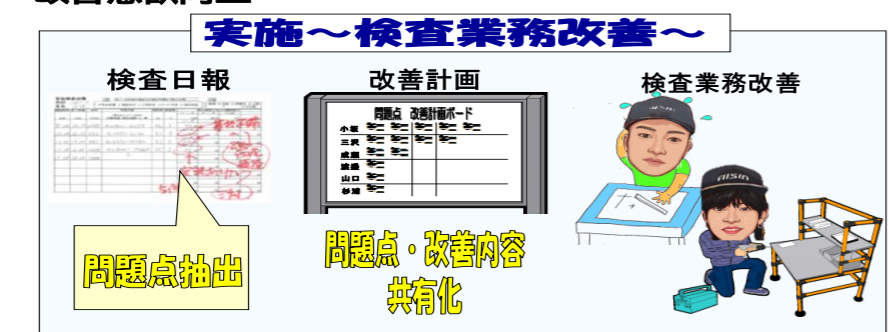
**知識・技能の向上**



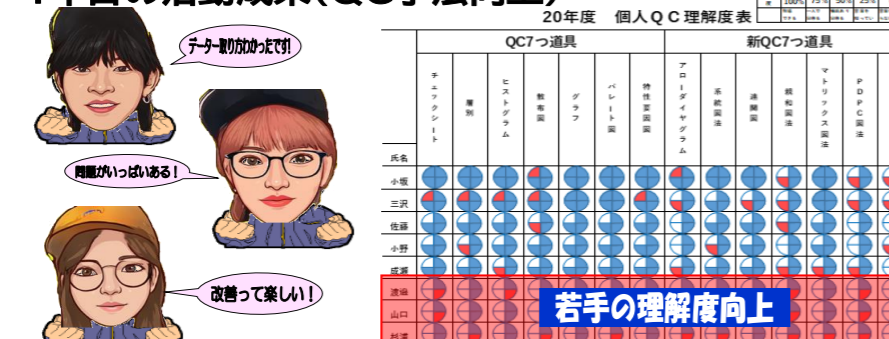
**図面の描き方勉強会開催**



**改善意欲向上**



**1年目の活動成果(QC手法向上)**



**ひとり一人レシーブでスキルアップ!**

**【若手の育成】**

それに比べて若手メンバーは経験が浅い事に加え苦手意識がある事が分かりました。考え抜いたあげく弱点克服には実践形式で、失敗しても毎日のように繰り返し練習して自信をつけて来た事を思い出し。

**【若手の育成】**

この練習スタイルを取り入れ、検査業務の繰り返し改善とし実践形式で検査業務の問題点をQC手法によってまとめる事で興味を持たせ、繰り返し教育の実施。

**【検査日報導入】**

メンバーの業務を把握出来るようにする為製造の生産管理板の使われ方を勉強、監督者と技能員との絆を感じ検査日報とし導入。改善点を記入後メンバーに掲示することで改善点の見える化とどのQC手法を使用すると良いかを提案しメンバーのレベルを向上してきました。

**【知識・技能の向上】**

検査日報を導入したことでサークルメンバーの声も直接聞けるようになった為、図面の書き方など様々な意見が出てしまいどうしようか困り果てた時に、アドバイザーの岡島工長に相談してみることに、描き方はどう教えたら良いのかと相談それなら、任せると自ら勉強会を開設し教育のお手本になってくれることになりました

**【図面の描き方勉強会開催】**

そして、勉強会を3サークル合同で実施。教育後に自ら改善したい内容を立方体で作図実施メンバーも作図方法が分かり改善意欲の向上に繋がりました。

**【改善意欲向上】**

検査業務の改善を自ら行う活動を開始。問題点抽出から情報の共有化、更に改善案を立案し改善実施しました。

**【1年目の活動成果 (QC手法向上)】**

若手メンバーが序々に自信へと心の変化が起こり理解度も向上。こうして、若手メンバーも地道に基礎から教育し繰り返し行う事で基礎知識とモチベーション向上へ繋げることができました。

**活動の成果**



X軸: QC手法向上!  
Y軸: 改善意欲向上!

**【活動の成果】**

20年の活動の成果として  
X軸・Y軸向上と共に  
QC手法を用いた改善活動の活発化とモチベーション向上にも  
繋げることができ、  
サークルレベルもCゾーンからBゾーンへ上げることが出来ました。

**1年目の歯止め(標準化)**

**基礎知識**  
ファイル化し、誰でもいつでも見れる場所に設置

**QC 専門知識**

**検査日報**  
検査課標準類に追加

**【1年目の歯止め(標準化)】**

1年目の歯止めとして  
基礎知識をファイルに集約。誰でもいつでも見れる置場に設置。  
技能員の業務把握とフォローが出来るコミュニケーションツール  
として検査日報を標準類に追加。  
これを標準化しました。

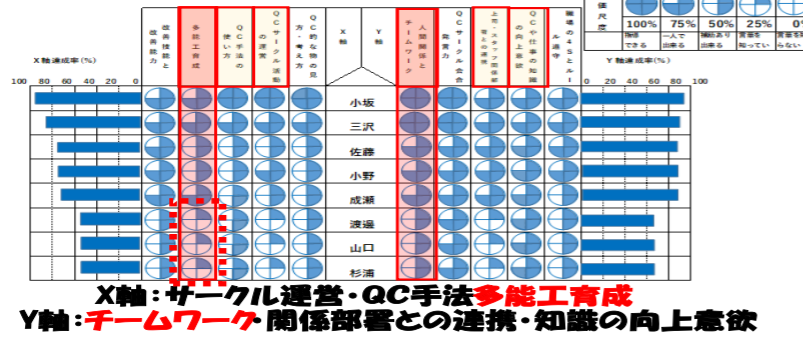
**デコサークルの歩み【2年目】**

年度	2020年	2021年	2022年
バレーボール部	基礎づくり 何度も教育し 土台を固める	精度の強化・範囲を広げる 技能を上げチーム で知識を広げる	しっかり目標を持ち 後援に引き継ぐ アタックを打てる 次の世代に繋げる
サークル活動	勉強会開催 検査 <b>完</b>	ペア制度導入し チームワーク向上	交流会開催 Wサブリーダー構築
課題	QC基礎知識習得	若手の多能工化 チームワーク向上	関連部署との 連携構築 次期サブリーダー育成
目標レベル	X-ハ QC手法 2→4 Y-ニ 意欲向上 3→4	X-ニ 多能工 2-4 Y-イ チームワーク 2→4	X-ロ 運営 2→4 Y-ハ 部署連携 2→4

**【デコサークルの歩み【2年目】**

そして2年目  
精度の強化・範囲を広げるスタートです。

**2021年 個人の能力**



**【2021年 個人の能力】**

21年の個人の能力を見てみると、X軸の多能工育成と  
Y軸のチームワークが低く  
特に若手3人の担当業務が少ない事から多能工育成にスポットを  
あて活動していきました。

どうやって改善能力を向上させれば良いのか...



**【どうやって改善能力を向上させれば良いのか...】**

どうやって改善能力を向上させれば良いのか  
リーダーとサブリーダーだけでは。。。と悩んでいる時に、  
バスケットボール部だった推進者の富田職長が  
改善能力向上への道はサークルメンバー全員で若手を教育して  
熟練者との絆を深めれば更に良い改善ができるかと打診があり。

**多能工への道**



**【多能工への道】**

熟練者と若手をどう繋げようか考えた際、  
部活のパス練習を思い出し  
2人1組で行動し熟練者から教えてもらえるようコンビを結成。  
若手が分からない事があっても直ぐに熟練者がどうしたら良いかを  
パスできるペア制度を導入。

**二人一組のペア制度導入!!**

**ペア制度から改善能力向上へ**



**【理解度テスト】**

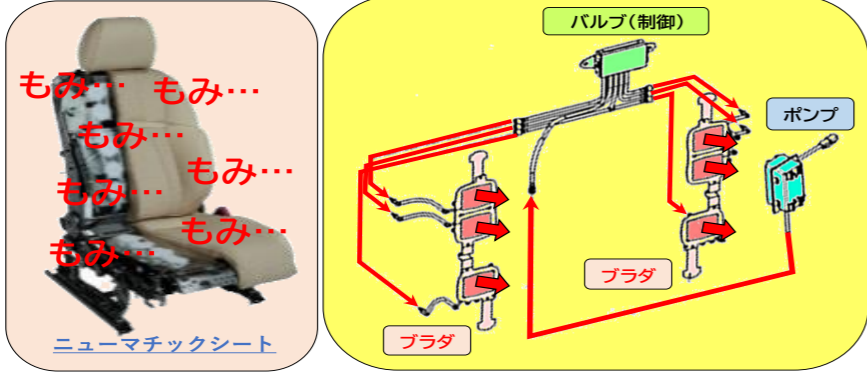
ペア制度からチームワーク向上へ繋げるためメンバー6人、  
短期間で出来る改善を2人ペアで実施する事で精度を上げ線で繋ぐ  
更に3人2組で・・・と徐々に  
守備範囲を広げ取りこぼしが発生しない様チームワークを  
向上していきました。  
その事例を紹介します。

事例①

テーマ

# ブラダ外観検査工数低減

ブラダとは



【事例①】

テーマ『ブラダ外観検査工数低減』

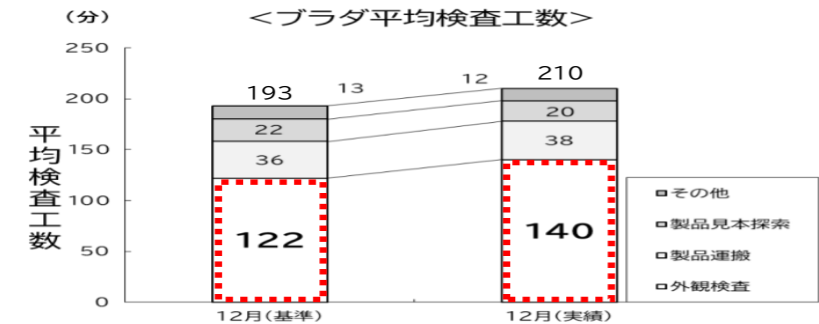
【ブラダとは】

ブラダとは、ニューマチックシートに使用している部品でポンプよりエアが送り込まれ、制御されたエアがブラダに送られた際に、ブラダが風船のように膨らむ事で搭乗者を押圧し心身のリフレッシュ効果を高める装置の1部品です。

【選定理由】

選定理由としてブラダの外観検査工数が基準工数に対し多く掛かっていることからこのテーマに決めました。

選定理由



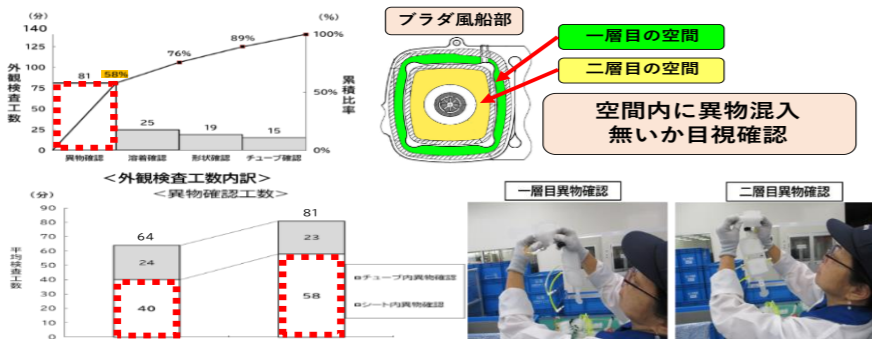
活動計画

実施ステップ	ステップリーダー	スケジュール					
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
現状の把握	佐藤 杉浦			2/14			
目標の設定	小坂 杉浦		2/21				
解析	成瀬 山口			3/27			
対策立案・実施	小野 渡邊				4/29		
効果の確認	全員					5/15	
標準化	三沢 渡邊					5/19	
今後の進め方	小坂 三沢						5/22

【活動計画】

活動計画ですが、ステップごとにペア制度を組み活動計画を立案

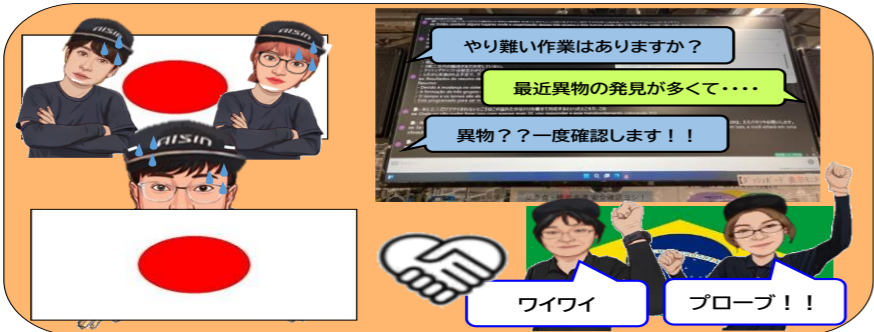
現状の把握



【現状の把握】

現状把握として工数を確認すると異物確認に全体の58%掛かっていることが分かりました。異物確認とはブラダ風船部に、異物混入が無いか確認する作業で基準工数に対し多く掛かっていることから3現実施することにしました。

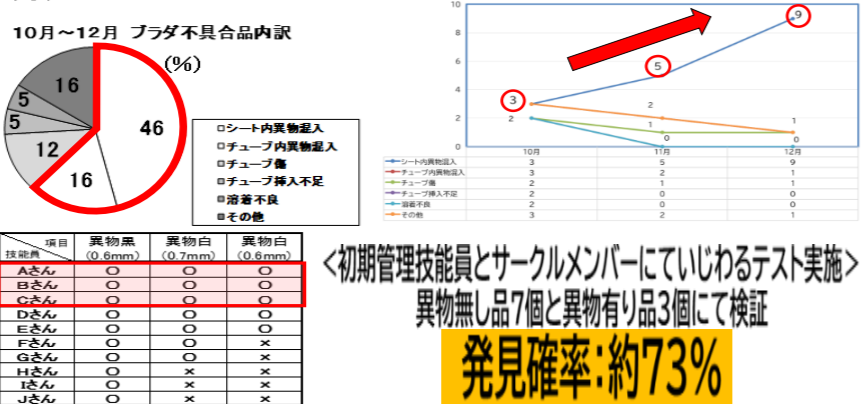
三現実施のはずが・・・



【三現実施のはずが・・・】

ですが、聞き込みを実施しようとした際、技能員がブラジル出身者だった為、どう話しかけたらいいか分からず、聞き込みは難航し考え込んでいます。ワイワイプローブという翻訳アプリがある事を教えてもらい早速交流を開始。作業に関してどう感じているのかまで掘り下げ聞き込みを実施する事ができました。

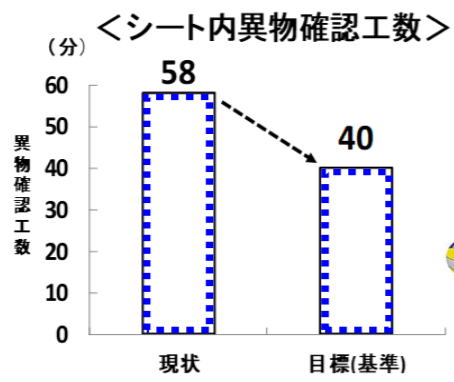
現状の把握



【現状の把握】

そして、技能員からシート内の異物混入が多いと指摘有り。特に、10月から12月に掛けるうなぎのぼり状態になっていた為入念に確認するようになり工数が増加している事が分かりました。サークルメンバーでいじわるテストを実施すると、発見確率73%とベテラン以外は発見が困難なことがわかりました。

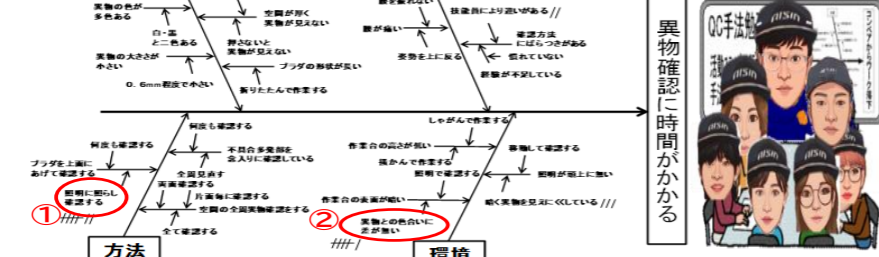
## 目標の設定



## 【目標の設定】

目標の設定は、異物確認工数を18分短縮することで基準工数以内を目標としました。

## 要因解析

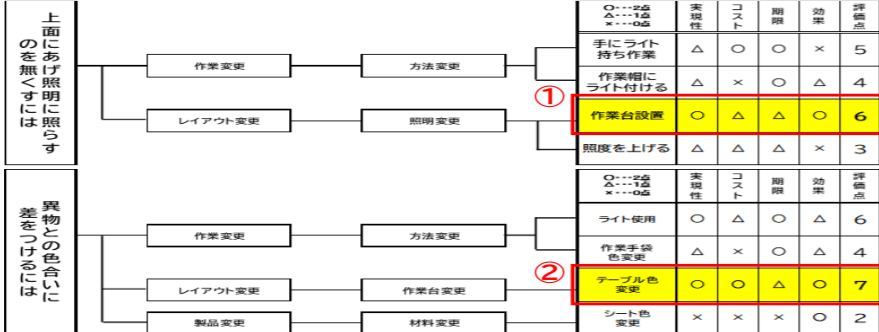


重要要因: ①プラダを上面にあげて、照明に照らし異物確認をしている  
②作業台の表面が暗く、異物との色合いに差をなくしている

## 【要因解析】

重要要因として、プラダを上面にあげて照明に照らし異物確認をしている。作業台の表面が暗く異物との色合いに差をなくしている。の2点に絞り込みました。

## 対策立案

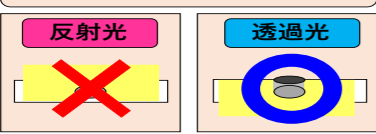


## 【対策立案】

系統図より評価点の高い。作業台設置。テーブル色変更に取り組むことに決めました。

## 対策

### 【作業台に照明を設置】



項目	見易さ	目の負担	総合点
2000LX	×	×	0
1500LX	◎	○	3
1000LX	◎	◎	4
500LX	○	◎	3

### トレース台採用

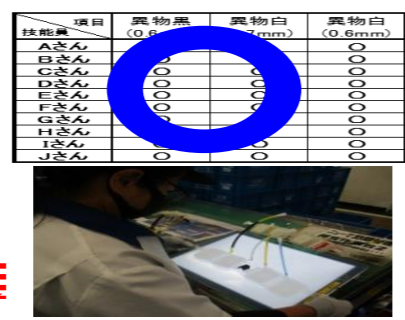
## 【対策】

対策検討として反射光と透過光にて検証を実施。反射光は異物を反射することが無く効果無し。透過光は異物の影が浮き出るように見える様になった為効果有り。ですが、どう透過光を設置すれば良いか悩んでいた時に、漫画が好きな杉浦が意見を出してくれトレース台を採用しました。そして一番異物が見え易い光量を選定実施。

## 対策

### 【作業台のテーブル色変更】

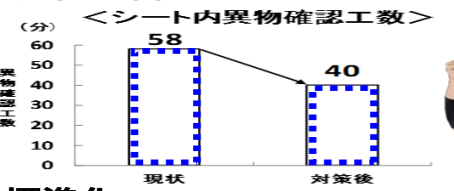
項目	見易さ	目の負担	総合点
青色	◎	◎	5
緑色	○	◎	3
黄色	◎	○	4
赤色	◎	○	5
黒色	○	○	2
白色	○	○	3



## 【対策】

次にテーブル色を青色に決定し、再度トレース台の光量にて最適な設定値を選定。そして、基準工数以内に異物を発見できるか確認し対策実施しました。

## 効果の確認



## 【効果の確認】

効果の確認ですが、見事目標を達成。標準化にてトレース台の維持・管理を落とし込み実施しました。

## 標準化

いつ	誰が	なにを	どのように	どうする
作業前	技能員	トレース台	破損・変形・汚れ無いか	確認する
作業前	技能員	テーブルフィルム	破れ・変形・汚れ無いか	確認する
月初め	監督者	光量(700LX)	異常無いか	測定(確認)する
改善時	技能員	改善した内容	現地・現物・現認	関係部署に横展する

## 活動の成果



X軸: 多能工育成向上!  
Y軸: チームワーク向上!

## 【活動の成果】

21年の活動の成果として、ペア制度導入からチームワーク向上へ繋げ改善活動を行う事により若手から熟練者までレベルアップ。若手の弱みでもあった多能工への道も開く事ができました。

2年目の歯止め(標準化)



集大成へ!!!

デコサークルの歩み【3年目】

年度	2020年	2021年	2022年
バレーボール部	基礎づくり 何度も教育し 土台を固める	精度の強化・範囲を広げる 技能を上げチーム で知識を広げる	しっかり目標を持ち 後輩に引き継ぐ アタックを打てる 次の世代に繋げる
サークル活動	勉強会開催 検査改善	ペア制度導入し チーム向上	交流会開催 Wサブリーダー構築
課題	QC基礎知識習得	若手の多能工化 チームワーク向上	関連部署との 連携構築 次期サブリーダー育成
目標レベル	X-ハ QC手法 2→4 Y-二 意欲向上 3→4	X-二 多能工 2-4 Y-イ チームワーク 2→4	X-ロ 運営 2→4 Y-ハ 部署連携 2→4

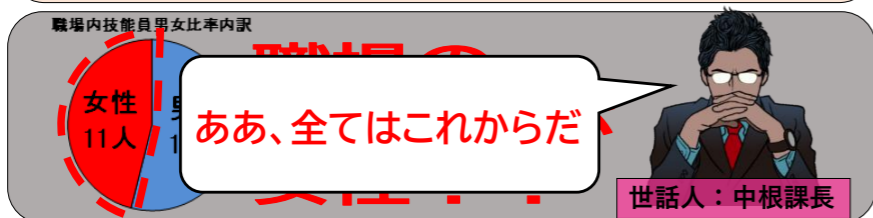
【2年目の歯止め (標準化)】

2年目の歯止めとして、若手の環境整備は熟練者とのペア制度にて実施。会合の中心は若手にし熟練者と協力して活動していく事を標準化しました。更に活発に意見を言ってくれるサークルメンバーをコントロールすることは大変でしたが、大きな収穫になった2年目でした

【デコサークルの歩み【3年目】】

そして3年目、しっかり目標を持ち後輩に引き継ぐ3年目の歩みスタートです。

次期リーダー育成が...



【次期リーダー育成が・・・】

3年目の次期リーダー育成をどう進めていこうか考えている最中、山口が一言、「私、サブリーダーをやってみみたいです」と相談があり聞いてみると、製造の成形区初の女性オペレーターに憧れがあり私も頑張ってみたいと思いを語ってきたのです。そこで、山口の熱い思いを世話人の中根課長に伝える事に。中根課長から職場の女性比率はほぼ過半数を占めていてサブリーダーに積極的な女性を抜擢すれば女性陣の活躍の場が広がる、是非やって欲しいとの回答。自分の思いと一致しました。



【会合時・・・⇒サークル運営向上】

会合時実際進行役をやってみました、なかなか進行がうまくできない・・・どうやって進行すればいいか小坂さんに相談してみることにしました。サブリーダーを2人にして三沢とパス練習しながら進行してみてもいいかと三沢さんとパス練習しながら覚えます！そして、月に1回の私を含めた三者首脳陣会合でフォローしながら活動しました。

WサブリーダーからWエースへ向けて



【WサブリーダーからWエースへ向けて】

両サブリーダーが、自信を持ってメンバーからのパスをアタックする様に活動していきWエースを目指した改善内容を紹介します。

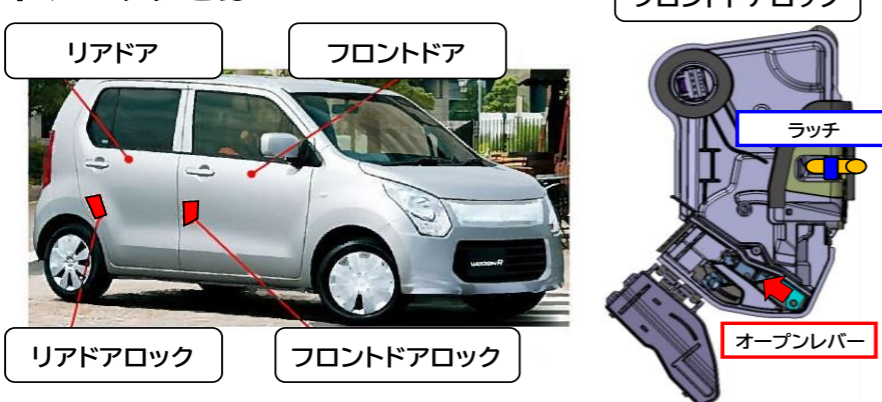
事例②

テーマ  
新規ドアロック作動確認  
工数低減

【事例②】

テーマ『新規ドアロック作動確認工数低減』

ドアロックとは

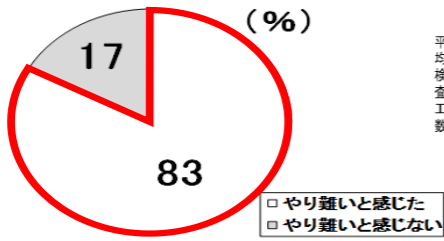


【ドアロックとは】

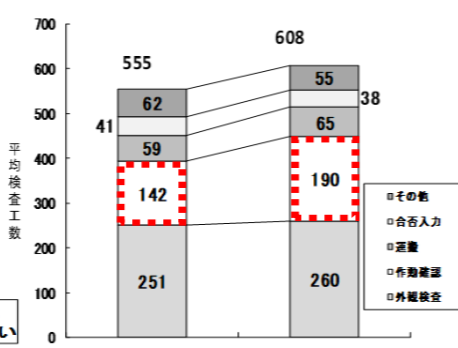
ドアロックとは、車のドアに搭載されておりドアを閉めた際にラッチという部品がドアを保持し、ドアを開こうとした際にオープンレバーを作動させドアを開く製品です。

**選定理由**

新規ドアロック作動確認やり難さ調査



＜旧ドアロックと新規ドアロック日当たり平均検査工数＞



**【選定理由】**

選定理由として、技能員に聞き込みをすると新規ドアロック作動確認がやり難いと感じており、検査工数に関しても旧ドアロックより多く掛かっていることからこのテーマに決めました。

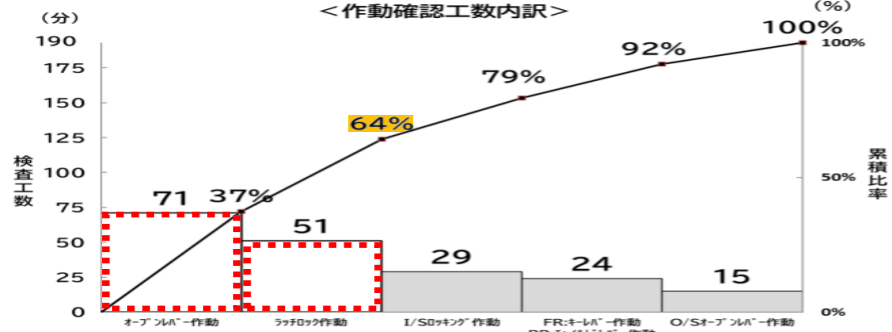
**活動計画**

実施ステップ	ステップリーダー	スケジュール					
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
現状の把握	三沢班	.....→		2/4			
目標の設定	三沢班 山口班	.....→		2/18			
解析	山口班	.....→			3/11		
対策立案・実施	三沢班 山口班					4/6	
効果の確認	三沢班						4/25
標準化	山口班						5/2
まとめ	三沢班 山口班						5/12

**【活動計画】**

活動計画ですが、Wサブリーダーを中心に自主性を重んじ進めてきました。

**現状の把握**



**【現状の把握】**

現状把握として工数を確認すると、レバー作動とラッチロック作動で全体の64%掛かっていることが分かりました。

**現状の把握**

女性の方では厳しいな～

旧ドアロック MAX20N  
新規ドアロック MAX40N

**【現状の把握】**

確認してみると、ドアロックのレバー作動方法に違いがある事が分かりました。メンバー全員ドアロックの作動が重いと指摘、特に女性メンバーの意見が多かったです。ラッチロック荷重を測定してみると、2倍の荷重差がある事が分かりました。

**現状の把握【関係部署と交流会】**

重いと... 自分も見て！  
得意先要望でダメ エルゴガイドライン  
お願いします！ 現場見る？

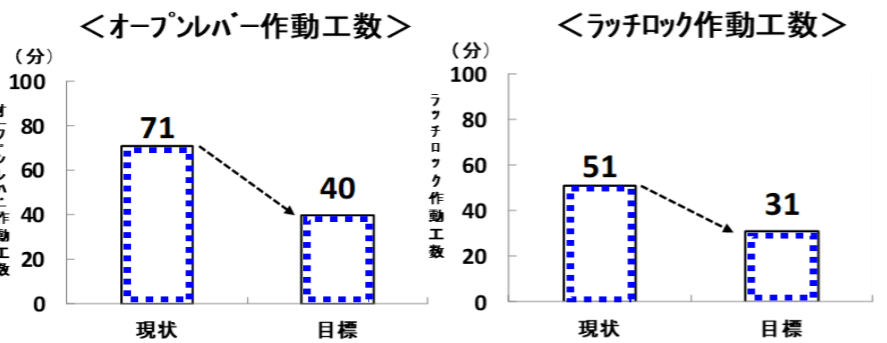
品質課 製造職長

30N 70N

**【現状の把握【関係部署と交流会】】**

交流会を関係部署と開き、意見を聞くことにしました。品質課とは製品上の問題点を話し解決は出来ませんでした。代わりにエルゴガイドラインを参考にしてみてもと意見を頂きました。製造の職長からは、現場を見せてもらう事に。製造と検査の治具の持ち方に違いがあり加えられる荷重に2倍以上の差がある事が分かりました。

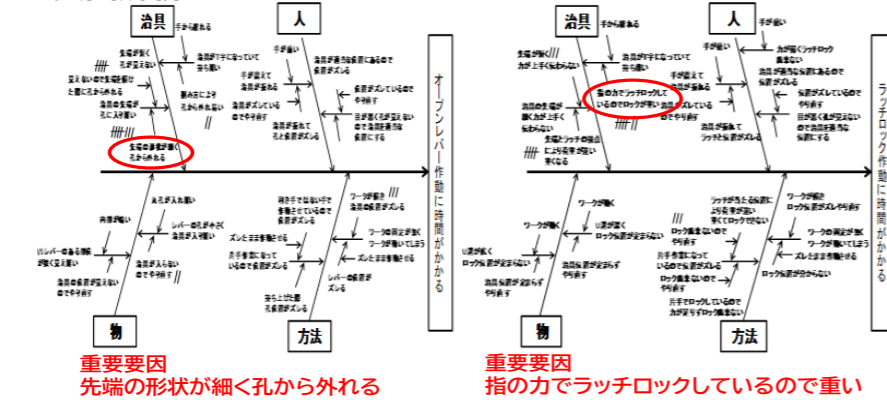
**目標の設定**



**【目標の設定】**

目標の設定を、旧ドアロックの工数以下を目標として解析に入りました。

**要因解析**

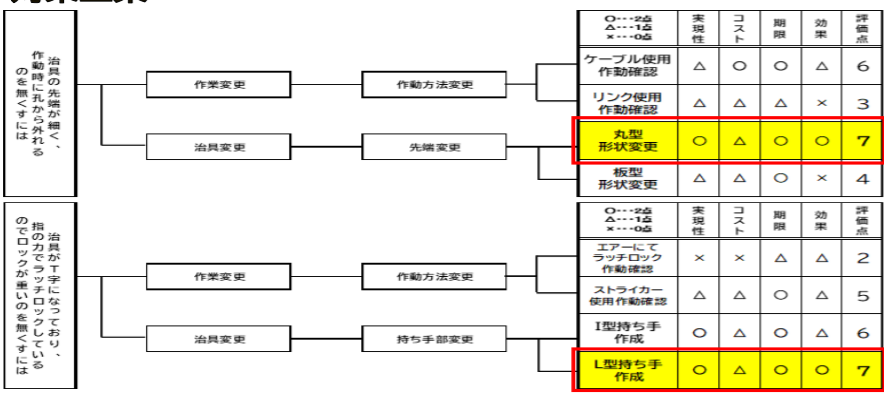


**【要因解析】**

特性要因図よりオープンレバー作動に時間がかかるの重要要因として、先端の形状が細く孔から外れるラッチロック作動に時間がかかるの重要要因として、指の力でラッチロックしているので重いがあがりました。



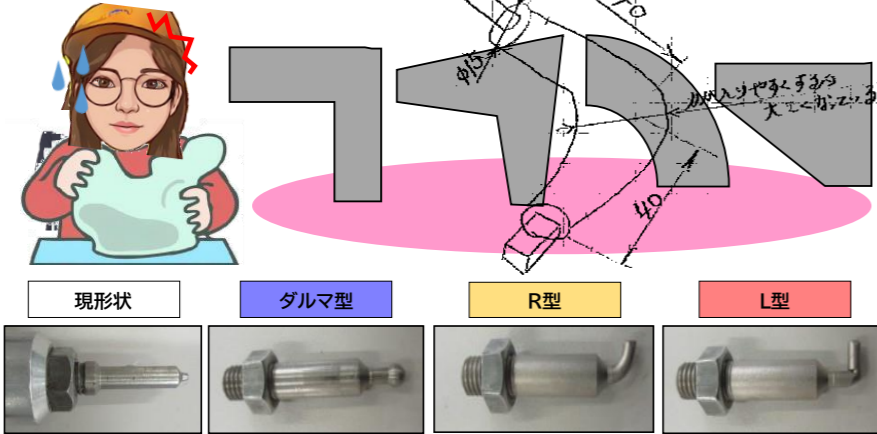
**対策立案**



**【対策立案】**

系統図より評価点の高い丸型形状変更  
L型持ち手作成に組み込むことに決めました。

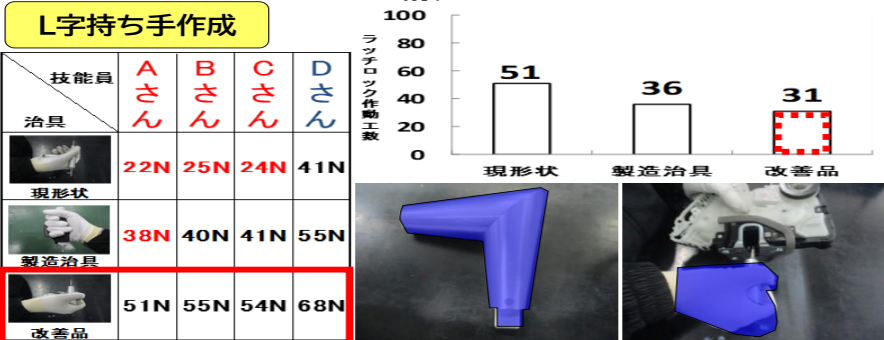
**対策案検討**



**【対策案検討】**

L字と言っても、男性と女性で手の大きさも違うし形状をどうしたら良いのかと悩んでましたが測定時に固定用で使用する粘土で、試作品の持ち手を作成できないかと閃き様々な形状の持ち手を作成。テーパー形状の持ち手が一番好評だった為、全員が納得できるサイズを選定後寸法を取り設計し作成しました。先端形状丸形に変更に関しては、4パターンの先端形状品を作成し対策案としました。

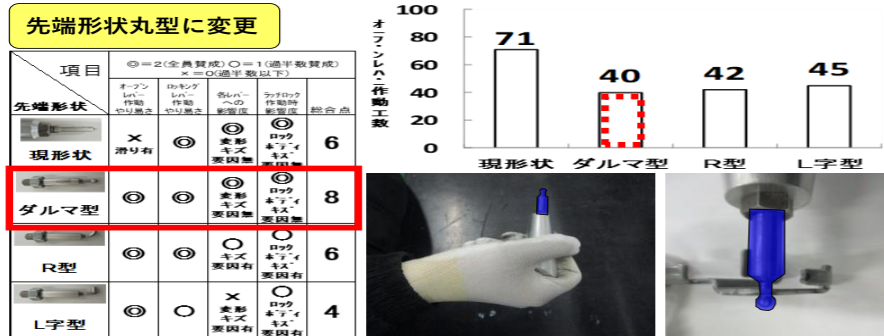
**対策**



**【対策】**

そして、L字の持ち手を作成し各治具の技能員の押し込み時の力を測定。40N以上の力を加えられる事を確認作働工数に関しても、その他の治具工数以下する事ができました。

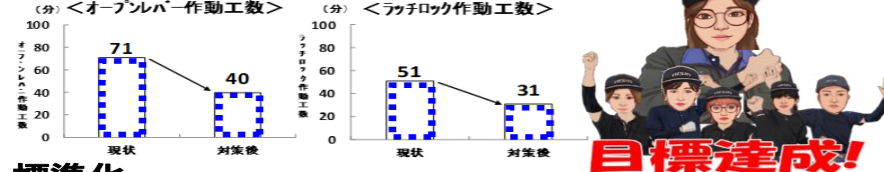
**対策**



**【対策】**

次に先端形状を丸形に変更ですが、各種形状にてやり易さ評価と工数を確認。一番評価の高く、作働工数も一番早いダルマ型にて対策を実施しました。

**効果の確認**



**【効果の確認⇒標準化】**

効果の確認ですが、見事目標を達成。標準化にて治具の維持・管理を落とし込み実施しました。

**標準化**

いつ	どこで	誰が	なにを	どのように	どうする
作業前	検査場	技能員	治具	破損・変形・汚れ無いか	確認する
作業中	検査場	技能員	治具先端	キズ・破損・変形・汚れ無いか	確認する
改善時	検査場	監督者	作業要領書	改善内容による変更点	改定する
改善時	検査場	監督者	改善した内容	現地・現物・現認	関係部署に横展する

**デコサークルの歩み【3年目】**

年度	2020年	2021年	2022年
バレーボール部	基礎づくり 何度も教育し土台を固める	精度の強化・範囲を広げる 技能を上げチームで知識を広げる	しっかり目標を持ち 後継に引き継ぐ アタックを打てる 次の世代に繋げる
サークル活動	勉強会開催 検査改善 <b>完</b>	ペア制度導入し チーム向上 <b>完</b>	交流会開催 Wサブ別構築 <b>完</b>
課題	QC基礎知識習得	若手の多能工化 チームワーク向上	関連部署との連携構築 次期サブリーダー育成
目標レベル	X-ハ QC手法 2→4 Y-二 意欲向上 3→4	X-二 多能工 2-4 Y-イ チームワーク 2→4	X-ロ 運営 2→4 Y-ハ 部署連携 2→4

**【デコサークルの歩み【3年目】】**

こうして、レシーブから始まったチームプレーの3年間の成果として

**活動の成果**



**【活動の成果】**

更なるサークル能力向上  
サークルレベルとして、Aゾーンへ上げることができました。

### 3年目の歯止め(標準化)



### 【3年目の歯止め（標準化）】

3年目の歯止めとして、改善実施時には関係部署との連携と改善内容の横展実施を標準化。今回の改善に関しては、品質課経由で海外拠点に横展させて頂きました。

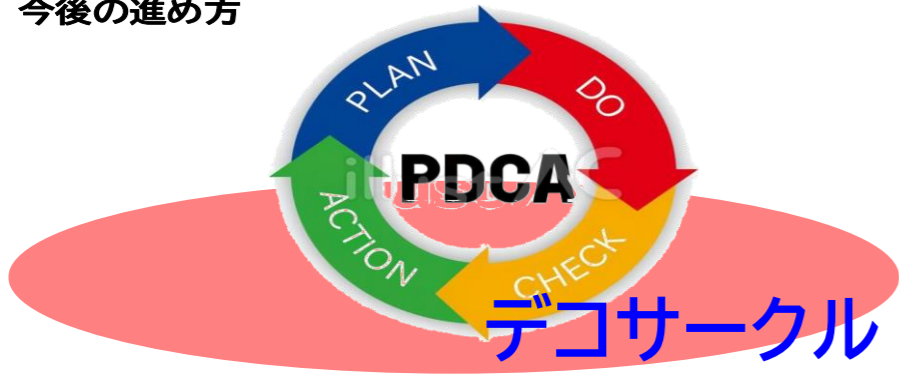
### Wエースに繋げる



### 【Wエースに繋げる】

そして、サブリーダーの三沢と山口はリーダーシップも発揮出来る様になりWエースに。高い改善意欲を持ったサブリーダーにトスをし繋げる事が出来ました。

### 今後の進め方



### 【今後の進め方】

今後も、3年間で培った成長のサイクルを回し改善を続け工場選抜発表会出場に向けて、更なるレベルアップをしていきます。