

原石

～輝く宝石に磨き上げた1年間の歩み～

会社・事業所名 (フリガナ)
 シドウシャカブシキカイシャ モトマチコウジョウ キカイブ ダイサンキカイ
 トヨタ自動車株式会社 元町工場 機械部 第3機械課

発表者名 (フリガナ)
 ミシダ ナオヤ フクダ トシロ
 発表者 西田 尚矢 補助者 福田 敏博



【元町工場紹介】 P1

1959年 操業開始
 アジア初 乗用車専門工場

愛知県豊田市

初代CROWN

生産車種 11車種

MIRAI LEXUS LC LEXUS RZ
 CROWN bZ4X C+pod
 CENTURY GR YARIS GR COROLLA CROWNパトカー SUBARUソルテラ

トヨタ自動車 元町工場 機械部 第3機械課 前輪サークルの西田です。只今よりテーマ、『原石』～輝く宝石に磨き上げた1年間の歩み～と題して発表します。

私が勤務する元町工場は、豊田市にあり、アジア初の乗用車専門工場として創業を開始。現在、クラウンを始め11車種を生産しています。

【職場紹介】 P2

トヨタ車足回り部品

30% ■元町機械部
 70% ■他工場

工場 総組立部 車体部 品質管理部 **機械部**

第1機械課 Rr足回り組付け キャリア加工
 第2機械課 バンジョウ溶接 Rr足回り組付け
 第3機械課 ハブ ナックル加工 Fr足回り組付け

【業務内容】

RAV4 Fr足回り部品組付け

車両工場へ出荷
 高岡工場 TMC 豊田自動車機 KY長草

元町工場のQCサークル活動の紹介 (サークル運営) P3

車種切り替えの変化点が多い ⇒ 何事にもスピードが必要

近未来の環境変化

サークルの活性化

1年サイクルの人材育成

Q Cサークル年間育成記録シート (A3用紙3枚 元町独自フォーマット)

P1 育成計画 P2 育成内容 P3 育成結果

機械部では、トヨタ車の約70%の足回り部品を生産。「走る・曲がる・止まる」に関わる重要な部品をお客様に安心して乗っていただけるよう生産しています。私は第3機械課に所属しており、加工と組付けラインで構成され、業務内容は、RAV4Frの足回り部品を組付け、後工程の車両工場へ出荷しています。

元町工場は車種切替が多いため、スピードが命。QCサークル活動では、1年サイクルで人材育成を行っています。工場独自のシートに、育成計画、育成内容、結果を落とし込んでおり、本日はこのシートに沿った、2020年の活動を紹介します。

QCサークル紹介	サークル名 (フリガナ)		発表形式
	前輪 サークル (ゼンリンサークル)		プロジェクト
本部登録番号	177-3129	サークル結成年月	2012年4月
メンバー構成	10名	会合は就業時間	内・外・両方
平均年齢	36.9歳 (最高49歳、最低22歳)	月あたりの会合回数	2回
テーマ暦	本テーマで9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～2020年12月	本テーマの会合回数	24回
発表者の所属	元町工場 機械部 第3機械課	勤続	20年

2020年 年間育成シート P4

元町工場 第3機械課 352組

主な業務内容 RAV4フロントアスル組付けライン

理想のサークル像 問題意識を常に持ち 問題を見つけ解決する一方で リーダーも育っているサークル

1. サークルレベル

X軸 サークルの能力 Y軸 明るく働きがいのある職場

改善能力 多技能 基本的な考え 向上意欲 多様なスキルと 仕事 向上意欲 多様なスキルと 仕事 向上意欲 多様なスキルと 仕事

	イ	ロ	ハ	ニ	ホ	合計	平均
X軸	2.3	2.6	2.5	2.6	2.5	12.5	2.5
Y軸	2.5	3.3	2.6	2.9	3.2	14.5	2.9

サークル名: 前輪サークル
サークルリーダー: 西田 尚矢 (2年経) リーダー歴 (2年経)
メンバー数: 10名 (健康員 9名、副組長 1名)

イ	ロ	ハ	ニ	ホ	合計	平均
2.3	2.6	2.5	2.6	2.5	12.5	2.5
2.5	3.3	2.6	2.9	3.2	14.5	2.9

初めに私の理想とするサークルは、問題意識を常に持ち、問題を見つけ解決する一方で、リーダーも育っているサークル。レベルはCゾーンとなっています。

2. メンバーの実力 P5

【評価基準】 1点 2点 3点 4点 5点

氏名	職階	年齢	勤続年数	X軸 サークルの能力					Y軸 明るく働きがいのある職場					
				基本的な考え方	多様なスキルと仕事	向上意欲	多様なスキルと仕事	向上意欲	多様なスキルと仕事	向上意欲	多様なスキルと仕事	向上意欲		
西田 尚矢	職制	39歳	20年	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
濱野 祐司	職制	39歳	20年	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
安藤 久洋	一般	42歳	12年	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
宮川 智弘	一般	37歳	12年	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
長尾 義勝	一般	49歳	29年	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
滝坊 翔	一般	37歳	12年	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
廣瀬 悠也	一般	22歳	3年	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
山口 平太	一般	30歳	4年	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
山本 裕也	健康員	25歳	1年	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

サークルの特徴: 職制が少なく一般層が多い

サークルの強み: 若手からベテランまでバランスが取れている

サークルの弱み: X軸 問題解決ステップの理解度不足 Y軸 本気の意見交換が出来ない

サークルの特徴は、職制が少なく、一般層が多い。強みは、若手からベテランまで、バランスが取れており、弱みは、問題解決ステップの理解度不足から、基本的な考え方が低い。また、仕事に関して、本気の意見交換が出来ず、チームワークが低い状況。

3. 想定される環境変化 (中期的: 3年以内) P6

この先の変化点: 2020年秋 RAV4生産増加による高負荷, 2021年5月 新規組付けライン立上り

サークルへの影響: メンバーが増えサークルのまとまりが低下する恐れ

4. 今年1年の重点育成項目 (サークルの強み・弱み、メンバーの実力、環境変化などを踏まえて)

※最終的にシブADやADと相談・共有した上で決定の点

リーダーの育成とメンバーの問題解決力向上

上司コメント (内福副組長) サブアドバイザー アドバイザー

シブAD: 現状の課題を明確にして 職務とより多くの活動と連携して

AD: 現地現物で問題と明確にし 全員参加で目標達成に向けて活動が重なること

今後の環境変化は、RAV4生産増加による高負荷と、新規組付けライン立上り。この為メンバーが増え、サークルのまとまりが低下する恐れがある。リーダーの育成と、メンバーの問題解決力向上を、重点育成項目に掲げ、上司からも期待、激励を受け活動を開始。

5. 育成目標 P7

誰を 育成 12月

いつまでに

どうする リーダーを育成し Bゾーンにする

6. 育成計画

誰が	誰に	項目	月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
私	刈川	リーダーの発掘	予定	▶											
私	安藤	リーダーの能力評価 (弱点洗い出し)	予定	▶											
私	安藤	リーダー育成の実践 (原石を磨く活動)	予定	▶	▶	▶	▶	▶	▶	▶	▶	▶	▶	▶	▶
私	安藤	効果確認	予定												▶
			実績												▶

育成目標は、12月までに、リーダーを育成し、Bゾーンにする。育成計画は、リーダーの発掘、能力評価、育成の実践を計画し、進める事にしました。

《年初 職場に大きな変化点》 P8

3名異動 <メンバーの相談にも...> 俺がやる!

【先輩の教え】 問題意識を持って なぜ? 現地現物で確認 よく見ろ! メンバーをまとめいこう! すぐ行動

サークルリーダーになって間もなく、チームリーダーを含む3名が異動し、困り事は全部私に。メンバーの相談にも「いいわ、俺がやるから...」と、一人で行動。私が若い頃、先輩から「常に問題意識を持って「現地現物で確認しろ」「問題を見つけたら、メンバーをまとめ、すぐ行動!」と厳しく叩き込まれ、リーダーに育ててもらった。

《課題の認識》 P9

【今の私】 声掛けにくい... 相談減少

【課題山積み】 改善 異常対応 変化点对応 呼び出し対応

【観察】 磨き方でどんな宝石にもなる原石

安藤: メンバーの変化に気付く

宮川: 改善スキルを持っている

廣瀬: 若さ溢れ 元気いっぱい

今の私は、周りを気にする余裕がなく、メンバーからの相談も徐々に減り、課題は山積み。一人で対応できずパンク寸前。そんな時、冷静にメンバーを見ると、誰にでも声を掛け、メンバーの変化に気付く安藤さん。寡黙だが、改善スキルを持った宮川君。若さ溢れ、元気いっぱいの廣瀬君。それぞれキラリと光る所があり、磨き方次第で、どんな宝石にもなる「原石」に見えた。

安藤さんの信頼を得たい 【デモ機作製】 P16

一緒に進めよう！ やりたい！

【カメラ判別とは】 **表面形状を照合し合否判定**

スチール用 → OK No.1 / NG No.1
アルミ用 → OK No.1 / NG No.1

安藤さんの信頼を得て、「二人で対策したい」との思いから、取説で学びながら、設定条件をシミュレーション出来るデモ機をつくり、説明すると、興味を持ってくれた！

カメラ判別とは、スチール用と、アルミ用の2種類のボルトを、組付け間違い流出防止の為、カメラでボルト表面形状を照合し、合否判定している。

【ボルト誤判別とは】 P17

マスター画像 → 正しく組付けても… NG No.1

異常としてカメラが判断

2種類同様に発生

【設定条件】

位置補正 0 50 100
ツール01:直径 0.00 9.0 11.0 20

判別に使用していた設定は2つ

ボルト別頻発停止内訳
スチール用 25
アルミ用 21

ボルト誤判別とは、正しく組付けているのに、異常としてカメラが判断する事。2種類のボルトで異常の偏りはない。二人で調べていくと、判別に使用していた設定は2つ。

【デモ機でシミュレーション】 P18

なぜ？

仮説
ボルト頭の記号に反応

これがあ〜！
よく見つけたね！
記号の向きまでカメラが反応し誤判別

デモ機n増し結果	記号向き	結果
水平	☐	OK n=10 / NG 100%
斜め	◻	OK n=10 / NG 100%
垂直	◻	OK n=10 / NG 100%

正しいボルトで、なぜ異常になるのか、デモ機でシミュレーション。安藤さんは、「ボルト頭の記号の向きに反応してる！」と仮説を立てた。2人でn増し確認すると、確かにそう。「よく見つけたね!」マスター画像と比較照合した時、記号の向きまで、カメラが反応し、誤判別する事を発見！

同じ向きで止まらない P19

【取説で勉強】
記号を読み込まない設定…

<原因>
記号に反応

【設定追加】
記号に反応しないよう判定から除外

異常撲滅！

ボルト誤判別件数
2月 46
3月 46
4月 0

設定追加

素直に話せる関係を築いた

毎回同じ向きで止まらないボルト。早速対策案検討。カメラが記号を読み込まない設定を探る為、取説で勉強。記号に反応しないよう、判定から除外する設定を追加。これで誤判別撲滅。この改善を通し、二人の距離が一気に縮まり、お互い想っている事を、素直に話せる関係を築く事が出来た。

育成ステップ P20

	ステップ1	ステップ2	ステップ3
	原石カット	原石の整形	仕上げ磨き
ねらい	意識を変え 問題意識向上	問題解決力向上	
安藤 成長 記録	積極的に職場の 問題に向き合う ようになった		
私の 学び	思いを伝える大切さ メンバーとの接し方		
過程	問題意識 思考力 コミュニケーション力 問題解決力		

ステップ1では、お互いの信頼関係を築き、安藤さんが積極的に職場の問題に向き合うようになり、問題意識が向上。私自身も、思いを伝える大切さと、メンバーとの接し方を学んだ。次は「原石の整形」。安藤さんの問題解決力向上を図る活動。

ステップ2 原石の整形「問題解決力向上」 P21

～課題設定～

「可動率向上」

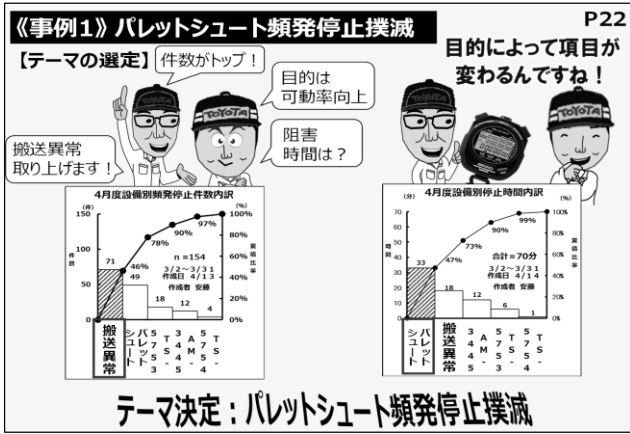
手を打とう！

RAV4組付けライン月別可動率
2月 92.1
3月 93.4
4月 92.6
課目標 95%

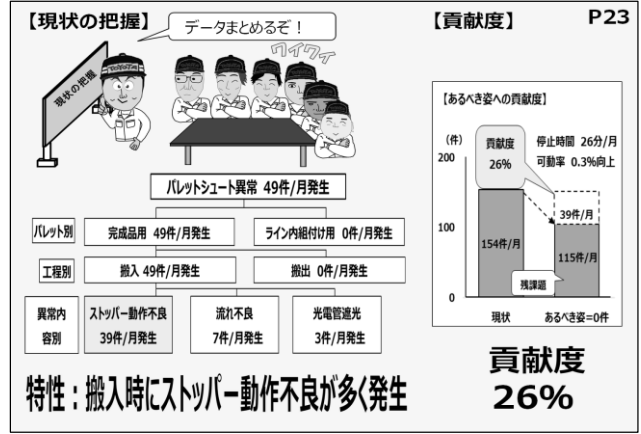
安藤さんに
現場管理ボード (5大任務)
安全 品質 生産 環境 労務

阻害要因洗い出しを指示

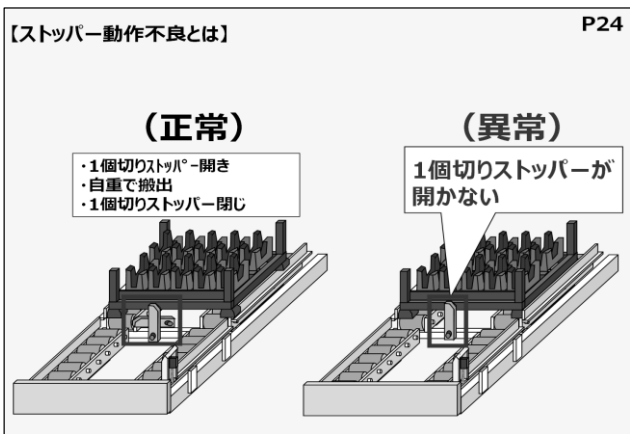
問題意識が向上した安藤さんに、今後の高負荷に向け、可動率向上の課題を与える事に。まず、稼働の阻害要因を洗い出すよう指示。



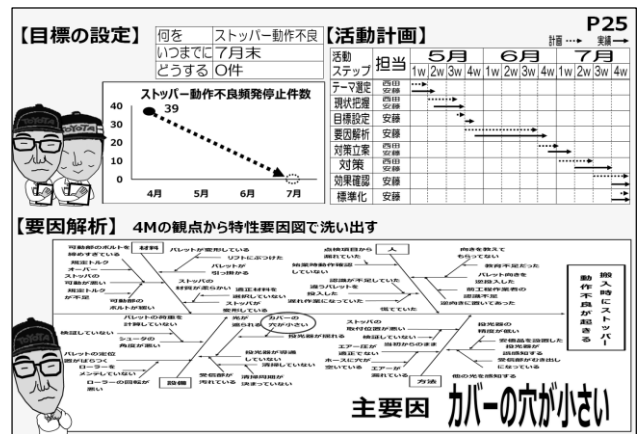
「搬送異常を取り上げます」と報告を受け、なぜ？と聞くと、「件数がトップだから」と回答。目的は可動率向上。「阻害時間で表すとどうなる？」と伝えると1時間後、時間軸に変えたら、パレットシュートが一番となりました。目的によって、取り上げる項目が変わるんですね！と安藤さん。



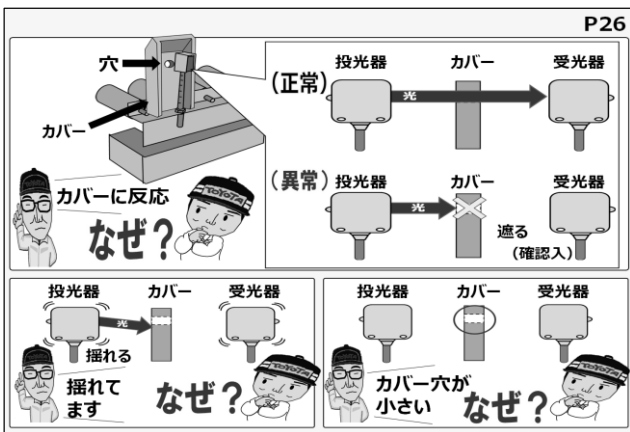
現状の把握で層別すると、パレット搬入時、ストッパー動作不良が多く発生。ストッパー動作不良撲滅で、貢献度は26%



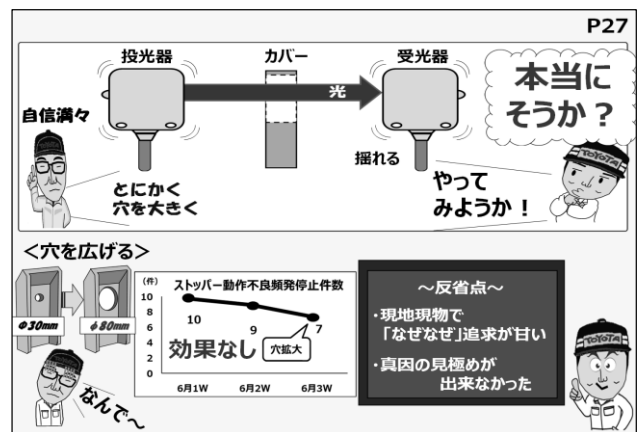
ストッパー動作不良とは、正常時、ストッパーが開きパレット搬出するが、ストッパーが開かず異常となる現象。



目標は、ストッパー動作不良を、7月までに0件にする。活動計画は3か月。現地現物でなぜなにに重点を置き進める事に。安藤さん中心でおこなった要因解析では、「カバーの穴が小さい」が主要因として上がりました。



安藤さん曰く「正常だと、投光器の光が受光器に届くが、カバーに遮られ、異常信号が入るんです」「なぜ？」と聞くと、「投光器が揺れるから」と答えた事に、「なぜ？」と聞くと、「カバー穴が小さいから、揺れると遮っちゃうんです。」と安藤さん。更に「なぜ？」と聞いてみた。



「とにかく穴を大きくすれば、揺れても大丈夫、やってみよう！」と自信満々。「本当にそうか」と思いながらも、「よし、わかった！」やってみようかと改造実施。穴を30から80に広げたが、効果が無く、肩を落とす安藤さんに、現地現物で、なぜなにの追求が甘く、真因の見極めが出来なかった。

【現地調査】 P28

なるほど...

～ポイント～

- ・広い視野から現地現物で要因を見つける
- ・特性要因図 「なぜ→なぜ→なぜ」で追う
- ・「だから→だから→」で確認

現地現物

なぜ?
だから?

「なぜ、投射器が揺れるのか」広い視野から現地現物で要因を見つけるんだ。特性要因図は、なぜなぜでしっかり追い、だからだからで確認する事が、真因の見極めになる。再度、現地でなぜなぜを繰り返した結果。

P29

設備

なぜ?
だから?

パレットシュートが空の状態ではパレットを投入すると、衝撃が大きくなり、投射器が揺れ、誤反応する。投射器が、衝撃をまともに受けるシュー트에、直付けされてる事が真因と突き止めた。

【対策立案】 P30

No	対策立案	評価項目				安全	品質	コスト	工期	その他	採用	理由
		3点	2点	1点	0点							
1	鉄板厚み変更	○	○	○	○	○	○	○	○	○	12点	3位
2	投射器を土台に固定	○	○	○	○	○	○	○	○	○	19点	1位
3	長いサイズ変更	○	○	○	○	○	○	○	○	○	17点	2位
4	投射器機能更新	○	○	○	○	○	○	○	○	○	5点	4位

保全部署

出来なかつたら俺が何とかする!

自分でやってみよう!

【対策】

任せました!

やります!

上手だ!

対策立案は、投射器を土台側に固定する案に決定。保全部署に依頼しようとする安藤さんに、「出来なかつたら俺が何とかする!自分でやってみよう!」と伝え、ステイを作製し、穴あけなど、工具の使い方を教え、投射器の取付け位置を変更。

【効果の確認】 P31

項目	SMITH	なぜ	何を	いつ	どこで	誰が	どのように
台マーク点検	位置ズレ	取付けボルト	1回/W	現場	ライン外	目視確認	
レンズ動作点検	誤確認	投射器レンズ	1回/W	現場	ライン外	目視確認	

【標準化】

どんな衝撃を受けても投射器は揺れなくなり、ストッパー動作不良を撲滅。

育成ステップ P32

	ステップ1	ステップ2	ステップ3
	原石カット	原石の整形	仕上げ磨き
ねらい	意識を変え 問題意識向上	問題解決力向上	リーダーシップ力向上
安藤 成長 記録	積極的に職場の 問題に向き合う ようになった	現地現物となぜなぜの 重要性を理解	
私の 学び	思いを伝える大切さ メンバーとの接し方	なぜと意見を聞き 出し考えさせる事が 真因の見極めになる	
過程	問題意識 問題意識 問題意識	問題意識 問題意識 問題意識	問題意識 問題意識 問題意識

ここでは、現地現物と、なぜなぜの重要性を理解し、問題解決力が向上。私自身、「なぜ」と意見を聞き出し、考えさせる事が真因の見極めになる事を学んだ。最後は、「仕上げ磨き」。リーダーシップ力向上を目指す活動。

ステップ3 仕上げ磨き「リーダーシップ力向上」 P33

【テーマリーダー任命】 **【安藤さんが役割付与】**

～テーマリーダー～

- ・メンバーと職場の問題を明確化
- ・活動をやり切る

異常項目データ化を指示!

発生件数
過去データ
層別

宮川 廣瀬 長尾

活動を任せる事に!

ステップ2まで、私と2人で活動したが、今度は1人でテーマリーダーをやりきるよう指示。困った時は助けるからと約束し、活動を任せました。メンバーに、異常項目を洗い出す役割を付与し、データ化を指示する安藤さん。

【職場管理ボード】 P34

職場管理ボード (5大任務)

安全 品質 生産 原価 人材育成

リーダースキル

各種データ集約
アドバイス履歴
なんでも提案結果

知りたい情報が必ずある

安藤 廣瀬 宮川 長尾

+管理ボードの活用

メンバーと、職場管理ボードを活用しデータ収集を開始。このボードは、5大任務別に各種データが集まっている。他にも職場の風通しを良くする為、他職場から褒められた事や指摘をまとめた「アドバイス履歴」や、ちょっとした困り事を改善した、なんでも提案の結果を掲示。「ここには職場の知りたい情報が必ずあるから」とメンバーに力説。安藤さんのリーダースキルに、管理ボードの活用がプラスされました。メンバーが異常項目を抽出した結果。

《改善事例2》搬送異常撲滅 P35

【テーマ選定】

7月度異常項目別件数内訳

66% 搬送異常

7月度異常項目別件数内訳

異常項目	件数	割合
搬送異常	141	66%
押入異常	41	19%
力メラ異常	7	3%
押カ異常	3	1%
押カメラ異常	3	1%
押カメラ異常	3	1%

月別搬送異常停止件内訳

月	件数
4月	71
5月	78
6月	89
7月	94

【現状の把握】

搬送異常 94件/月発生

設備別	発生数
AM-3445	90件/月発生
TS-5753	1件/月発生
TS-5754	3件/月発生

工程別	発生数
1st	89件/月発生
2st	1件/月発生
3st	0件/月発生

車種別	発生数
18インチ	77件/月発生
17インチ	12件/月発生
16インチ	0件/月発生

R/L別	発生数
R部品	77件/月発生
L部品	0件/月発生

特性：18インチR部品に搬送異常が発生

搬送異常がトップで増加傾向と分かり、これをテーマに取り上げる事に。安藤さん自ら学んだ系統図で層別すると、18インチ、R部品で多く発生。

【搬送異常とは】 P36

定位置

スリッパ

【目標設定】

何を 18インチR部品搬送異常
いつまでに10月末
どうする 0件

【活動計画】

活動	担当	8月	9月	10月			
1w	2w	3w	4w	1w	2w	3w	4w
テーマ選定	安藤						
現状把握	安藤						
目標設定	安藤						
要因解析	安藤						
対策立案	安藤						
対策実施	安藤						
効果確認	安藤						
標準化	安藤						

18インチR部品搬送異常件数

月	件数
7月	77
8月	77
9月	77
10月	0

搬送異常とは、上昇したリフターからプッシャーで押されるも、スリッパが定位置まで流れない現象。目標は18インチ、R部品搬送異常を、10月までに0件にすると設定。活動計画は、安藤さん主体で、メンバーを引っ張る形でスタート。

【要因解析】 P37

現地で現物でなぜだから

主要因 ならい板に干渉しながら搬入

【ならい板とは】

ならい板に干渉しながら搬入

ならい板 スリッパを止める役割

要因解析では、なぜ・なぜで確認し、だから・だからで逆追いし、確認する安藤さんとメンバー。主要因は、ならい板に干渉しながら搬入。ならい板は、リフター上昇時に、スリッパを止める役割があり、コンベアより高く設置している為、干渉しながら搬入する。

【要因調査】 P38

一瞬でよくわからない…

見守る私

違いはキャリパー位置だけ…

R L 映像で確認だ！

なぜ？？

??...

要因調査で廣瀬君から、「RとLで流れ方が違うみたい」と意見が出るも、一瞬でよくわからない。RとLの違いは、キャリパーの位置だけ…。なぜだろうと固まるメンバー。しかし安藤さんがビデオカメラを準備し、再び活動が動き始めた。やっぱり映像観てもよく分らんな～。

【要因調査】 P39

【現地で 見て 触って 感じる】

重たく感じる

【調査】

感覚→定量的に

L15N R25N

アッシブルゲージ

進行方向

そこで、現物を手で直接押し込んでみる事に。L部品は軽く進んだが、R部品はちょっと重たく感じたときみんなの声。そこで「重さを感覚ではなく、定量的に表してみよう」とプッシュブルゲージで測定。すると、L部品は15Nで動くも、R部品は、25Nと違いが明らかに。

【要因調査】 P40

R ! 重心が後方

進行方向 ← 抵抗大 ↓

車種	重量	件数
16インチ	23 k g	0件
17インチ	26 k g	12件
18インチ	30 k g	77件

重量に比例し失速しやすい ↓

R部品は、キャリパーが後方にある為、重心が後ろになり、ならない板を通過する時、抵抗大となり、失速すると判明。重量に比例して、重い18インチほど、失速しやすい事が裏付けされた。

【対策立案】 目標： 15N以下 P41

No	評価項目	安全	品質	予知	耐用	予知	稼働	実測	総合	採用
①	ローラー追加	○	○	○	○	○	○	○	18点	1位
②	コンヘア速度を上げる	○	○	○	△	○	△	○	12点	3位
③	ブッシャー追加	○	○	○	△	○	△	○	13点	2位

安藤さんの失敗作

自分達でやってみない?

アイデアが必要一緒にやろうよ

やってみよ!

いよいよ失敗しても!

目標はL部品同様15N以下。抵抗を減らすローラーを追加しよう。メンバーに、「この改善、自分達でやってみないか?」と問いかけるも、「安藤さんみたいに失敗したらどうするんですか?」と、悪気はないが、痛い所をつくメンバーに、苦笑いの安藤さん。「いよいよ失敗しても!ダメだったら俺が何とかするから!」と背中を押し、その日から安藤さんは、設備に潜り、寸法を細かく測定。遠目で見えていたメンバーに「失敗しないようにアイデアが必要。みんな一緒にやろうよ。」と上手く巻き込む安藤さん。私も後押し。

【みんなで実践】 失敗を恐れずチャレンジ→積極的な行動へ変化 P42

設備

【勉強会】 コミュニケーション 目配り

安藤さんは、失敗を恐れずチャレンジするきっかけから、メンバーが積極的に行動へと変化してきた事に、手ごたえをつかみ、全員でローラーづくりを本格的にスタート。メンバーの長所を生かし、宮川君を図面の書き方の講師に指名。いまいち改善イメージがわからないメンバーがいる事を察知し、段ボールで模型作りを始めた。私が作ったデモ機の真似の様でした。コミュニケーションよく指示し、工程を知らない応援者にまで、目配り出来る安藤さん。

【メンバーを巻き込む】 P43

模型作ってみた! すごい! はまる? 流れるの?

【対策：ならい板にローラー取付け】 【ローラー付きならい板変更】

干渉 (抵抗大) ローラー (抵抗小)

調整可

改善前 改善後

10N

その後もメンバーを巻き込み、形状や追加位置を繰り返しトライ。対策は、干渉していた、ならい板上側に、抵抗を無くす為のローラーを取付け。ならい板が摩擦しても、高さ調整できるよう、長孔も追加。みんなの力で、精度の高いならい板が完成。わずか10Nの力で流れる事を確認。

【効果確認】 P44

定位置

お疲れ様!

達成感

18インチR部品搬送異常件数

(件)	7月	8月	9月	10月
77	77	77	77	0

ローラー 追加

問題意識高まった!

【標準化】

項目	SWH	なぜ	何ぞ	いつ	どこで	誰が	どのように
ならい板点検	安藤	搬送時の	10分	現場	ライン	高木	目視確認
スリッパ点検	安藤	搬送時の	5分	現場	ライン	高木	目視確認

「見て! 何度やっても定位置まで必ず流れるよ」と笑顔のメンバーから、達成感を感じ取る事が出来た。効果は、R部品搬送異常を撲滅。その後、新たな課題を探す時、管理ボードに集まるメンバー。全員の問題意識の高まりを感じました。

《ステップ3まとめ》 P45

	ステップ1	ステップ2	ステップ3
	原石カット	原石の整形	仕上げ磨き
ねらい	意識を変え 問題意識向上	問題解決力向上	リーダーシップ力向上
安藤成長記録	積極的に職場の問題に向き合うようになった	現地現物となぜなぜの重要性を理解	メンバーを巻き込み成果へと結びつける
私の学び	思いを伝える大切さ メンバーとの接し方	なぜと意見を聞き出し考えさせる事が 真因の見極めになる	失敗を恐れずチャレンジする事が 育成へとつながる
過程	問題意識	問題意識	問題意識

このステップで安藤さんは、メンバーを巻き込み、成果に結びつけ、自信とリーダーシップ力向上。メンバーは、安藤さんを新たなリーダーとして、認識してきました。私自身、失敗を恐れずチャレンジする事が、育成へとつながる事を学んだ。

8. 効果確認
(1) 重点育成項目の結果 P46

短期間にダイヤモンドに成長

原石カット
問題意識
向上

原石の整形
問題解決力
向上

仕上げ磨き
リーダーシップ力
向上

適正な役割分担付与
やりがいを持って活動し成長

育成の結果、原石からダイヤモンドへと成長した安藤さん。まだまだ磨く余地はありますが、短期に成長してくれました。他の原石達は、安藤さんから適正な役割分担を付与され、それにやりがいを持って活動し成長。

(2) サークルの成長 P47

年初	イ	ロ	ハ	ニ	ホ	合計	平均
X軸	2.3	2.6	2.5	2.6	2.5	12.5	2.5
Y軸	2.5	3.3	2.6	2.9	3.2	14.5	2.9

年末	イ	ロ	ハ	ニ	ホ	合計	平均
X軸	3.1	3.3	3.3	3.0	2.7	15.4	3.1
Y軸	3.3	3.8	2.9	3.4	3.6	17.0	3.4

X軸 サークルの能力

Y軸 明るく働きたいのある職場

Y軸 5 4 3 2 1

X軸 サークルの能力 1 2 3 4 5

Bゾーン

特記 X軸 0.6点上昇 Y軸 0.5点上昇
問題解決ステップを正しく理解しCゾーン⇒Bゾーン突入

サークルの成長では、問題解決ステップを正しく理解し、Bゾーンに突入。

(3) メンバーの成長 P48

【評価基準】 1点 2点 3点 4点 5点

	職階	年齢	勤続年数	X軸 サークルの能力					Y軸 明るく働きたいのある職場				
				基本的な考え方の	仕事の仕方	QC手法	多技能	改善能力	コミュニケーション	合衆演習	この活動のリーダー	向上意識	カルロス
西田 尚矢	職制	39歳	20年	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
津野 祐司	職制	39歳	20年	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
安藤 久祥	一般	42歳	12年	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
宮川 敏弘	一般	37歳	12年	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
長尾 義勝	一般	49歳	29年	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
藤田 翔	一般	37歳	12年	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
廣瀬 悠也	一般	22歳	3年	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
山口 平太	一般	30歳	4年	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
山本 裕也	職制	25歳	1年	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

2020年途中から来られた応募者

氏名	年齢	勤続年数	イ	ロ	ハ	ニ	ホ
新谷 孝輝	42歳	0年	●	●	●	●	●
吉田 公祐	26歳	0年	●	●	●	●	●
前原 翔吾	29歳	0年	●	●	●	●	●
加賀田 梨穂	28歳	0年	●	●	●	●	●

特記 人の入れ替わりが続く中でも、教え教えられる風土が出来てきて、メンバーみな成長しました。

メンバーの成長ですが、人の入れ替わりが続く中でも、教え教えられる風土が出来てきて、メンバーみな成長しました。

(4) 私自身の成長 P49

(5) その他の効果

2020年 安藤 創意くふう全社表彰 初受賞

9. 反省と今後の進め方

良かった点
「人の増加によるサークルのまとまり」も安藤さんの面倒見のおかげで問題無し

悪かった点
次は更に関連部署を巻き込みながら「早く 広く 深く」やるサークルを目指す

今後の進め方
常に先を見据え、継続的にメンバーを育成

2020 安藤さん 済

2021 宮川君 済

2022 廣瀬君 済

E: 同コメント (1) (2) (3) (4) (5)

A: 今の活動も継続して来年もレベルUPを目指して活動のモチベーションを上げていきたいです。

A: 今の活動が2020年の気づき、学びを今後の活動に活かすために、活動(参加)を継続していきたいです。

私自身は、動機付けの大切さ、人を育てる大変さを学んだ1年でした。その他の効果では、小さな問題も積極的に改善していった安藤さんは、創意くふう全社表彰を初めて受賞。また、不安視していた、人の増加によるサークルのまとまりも、安藤さんの面倒見のおかげで、問題無し。今後は、常に先を見据え、毎年ターゲットを変え、継続的に育成しています。

ご清聴
ありがとうございました

ご清聴ありがとうございました。