

# 原石

～輝く宝石に磨き上げた1年間の歩み～

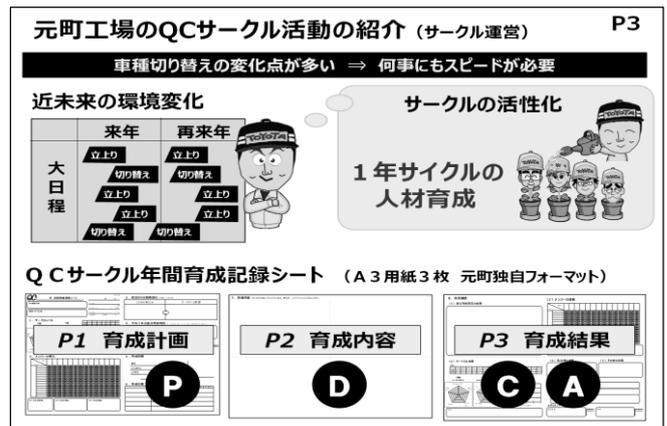
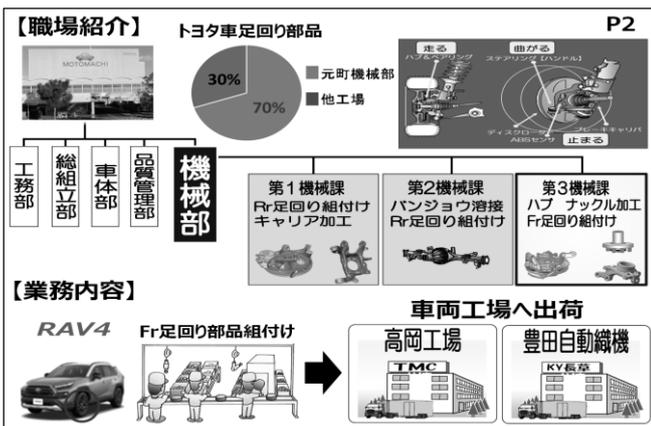
会社・事業所名 (フリガナ)  
 シドウシャカブシキカイシャ モトマチコウジョウ キカイブ ダイサンキカイ  
 トヨタ自動車株式会社 元町工場 機械部 第3機械課

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



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。



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 問題意識との連携

|    |     |     |     |     |     |      |     |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|
|    | 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 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    | 運賃の仕方 | QC手法 | 多技能 | 改善能力 | リーダー力           | 会合実施 | 問題意識 | 向上意欲 | 5S |   |
| 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  | サークルへの影響                |
|--|-------------------------|
| ・2020年秋 RAV4生産増加による高負荷<br>・2021年5月 新規組付けライン立上り | 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 博樹) 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た

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 変化点対応 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** P16

【デモ機作製】  
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  
アルミ用

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…

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  
ツール01:直径

判別に使用していた設定は2つ

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

デモ機n増し結果  
記号向き 結果

| 記号向き | 結果    |
|------|-------|
| 水平   | OK NG |
| 斜め   | OK NG |
| 垂直   | OK NG |

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

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 3月 4月

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<br>問題意識向上                    | 問題解決力向上 |       |
| 安藤<br>成長<br>記録 | 積極的に職場の<br>問題に向き合う<br>ようになった       |         |       |
| 私の<br>学び       | 思いを伝える大切さ<br>メンバーとの接し方             |         |       |
| 過程             | 問題意識<br>思考力<br>コミュニケーション力<br>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！

安藤さんに

現場管理ボード (5大任務)

障害要因洗い出しを指示

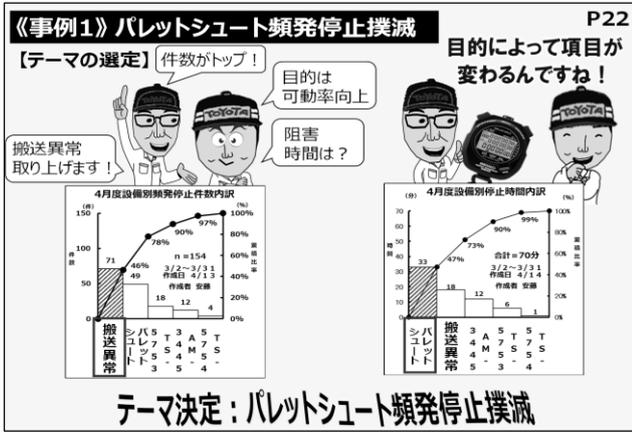
RAV4組付けライン月別可動率

2月 3月 4月

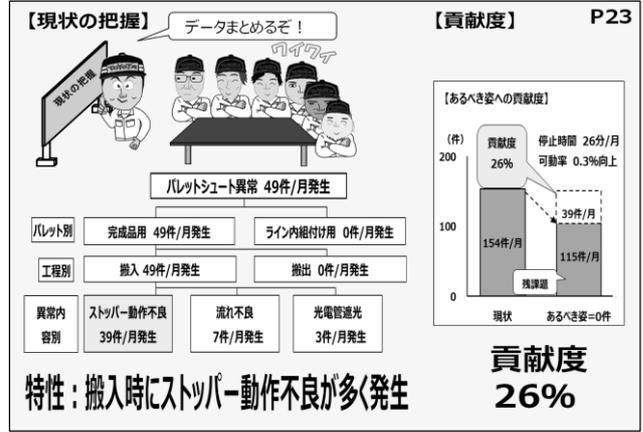
課題値 95%

92.1 93.4 92.6

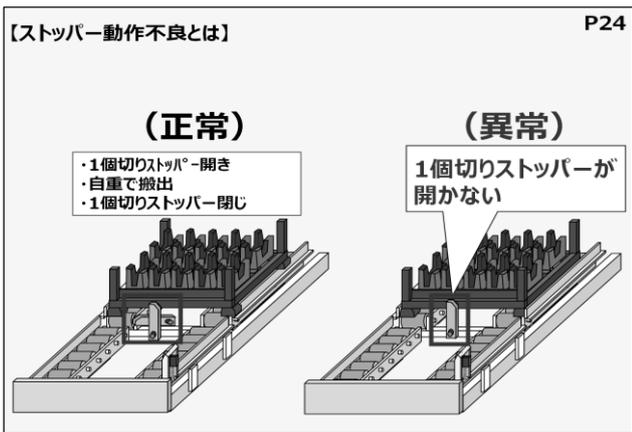
問題意識が向上した安藤さんに、今後の高負荷に向け、可動率向上の課題を与える事に。まず、稼働の障害要因を洗い出すよう指示。



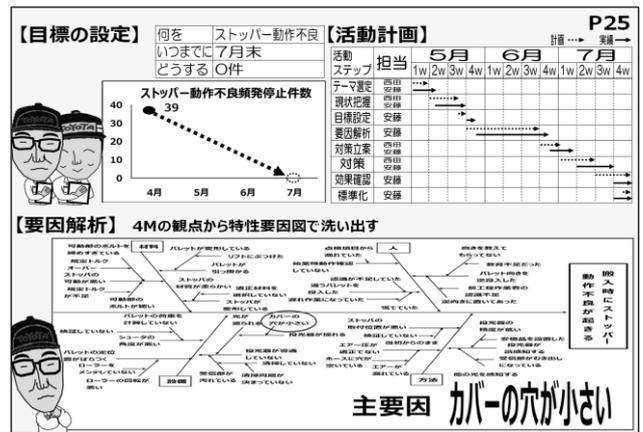
「搬送異常を取り上げます」と報告を受け、なぜ？と聞くと、「件数がトップだから」と回答。目的は可動率向上。「阻害時間で表すとどうなる？」と伝えると1時間後、時間軸に変えたら、パレットシュートが一番となりました。目的によって、取り上げる項目が変わるんですね！と安藤さん。



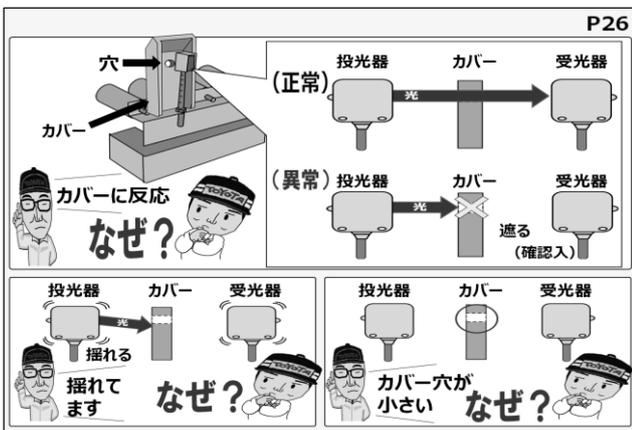
現状の把握で層別すると、パレット搬入時、ストッパー動作不良が多く発生。ストッパー動作不良撲滅で、貢献度は26%



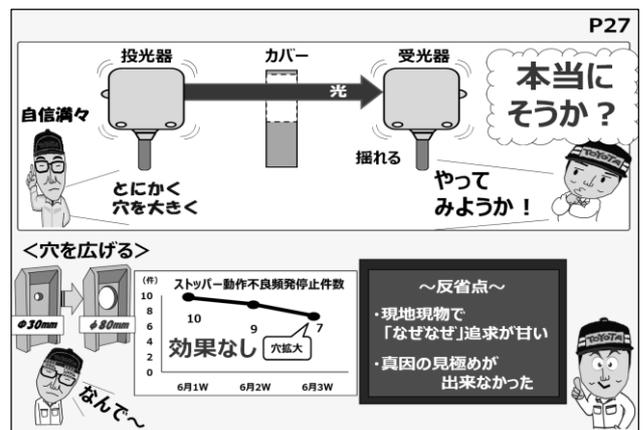
ストッパー動作不良とは、正常時、ストッパーが開きパレット搬出するが、ストッパーが開かず異常となる現象。



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、投光器が揺れるのか」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

ガッパン！

衝撃

シュート

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、投光器が揺れ、誤反応する。投光器が、衝撃をまともに受けるシュートに、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 | 効果 | リスク | 責任 | 担当  | 完了日 | 進捗 |
|----|-----------|------|----|----|----|----|----|-----|----|----|-----|----|-----|-----|----|
|    |           | 3点   | 2点 | 1点 | 0点 |    |    |     |    |    |     |    |     |     |    |
| 1  | 鉄板厚み変更    | ○    | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○   | ○  | ○  | ○   | ○  | 12日 | 3日  |    |
| 2  | 投光器を土台に固定 | ○    | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○   | ○  | ○  | ○   | ○  | 19日 | 1日  |    |
| 3  | 長いサイズ変更   | ○    | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○   | ○  | ○  | ○   | ○  | 17日 | 2日  |    |
| 4  | 投光器機能更新   | ○    | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○   | ○  | ○  | ○   | ○  | 5日  | 4日  |    |

安全部署

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、投光器を土台側に固定する案に決定。安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、投光器の取付け位置を変更。

**【効果の確認】** P31

| 月  | 件数 |
|----|----|
| 4月 | 39 |
| 5月 | 35 |
| 6月 | 30 |
| 7月 | 0  |

固定方法変更

【標準化】

| 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 |       |
| レンズ割れ点検 | 破損確認  | 投光器レンズ | 1回/W | 現場 | ライン外 | 目視確認 |       |

どんな衝撃を受けても投光器は揺れなくなり、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<br>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<br>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<br>問題発生<br>問題発生<br>問題発生<br>問題発生 | 問題発生<br>問題発生<br>問題発生<br>問題発生 |            |

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。



**【要因調査】 P40**

**R ! 重心が後ろ**

進行方向 ← 抵抗大

| 車種    | 重量    | 件数  |
|-------|-------|-----|
| 16インチ | 23 kg | 0件  |
| 17インチ | 26 kg | 12件 |
| 18インチ | 30 kg | 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**

◎ 3点 ○ 2点 △ 1点

**安藤さんの失敗作**

| No | 評価項目       | 安全 | 品質 | 予想     |
|----|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--------|
| 1  | ローラー追加     | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | 18点 1位 |
| 2  | コンベア速度を上げる | ○  | ○  | ○  | △  | △  | △  | △  | △  | △  | 12点 3位 |
| 3  | フック追加      | ○  | ○  | ○  | △  | △  | △  | △  | △  | △  | 13点 2位 |

「相談」

いよいよ失敗しても！

アイデアが必要一緒にやろうよ

やってみよ！

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】 P42**

**失敗を恐れずチャレンジ→積極的な行動へ変化**

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**

【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）

改善前 調整可 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

| 月  | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 |
|----|----|----|----|-----|
| 件数 | 77 | 77 | 77 | 0   |

ローラー 追加

現場管理ボード（6大任務）

新たな課題は??

問題意識高まった！

**【標準化】**

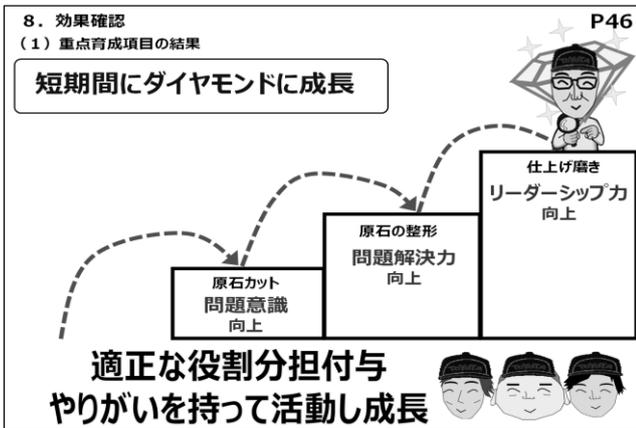
| 項目     | SWH | なぜ | 何故 | いつ   | どこで | 誰が  | どのように |
|--------|-----|----|----|------|-----|-----|-------|
| ならい板点検 | 安藤  | 品質 | 品質 | 1回/W | 現場  | ラウネ | 点検し直し |
| スリッパ点検 | 安藤  | 安全 | 安全 | 2回/W | 現場  | 安藤  | 目視確認  |

「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。

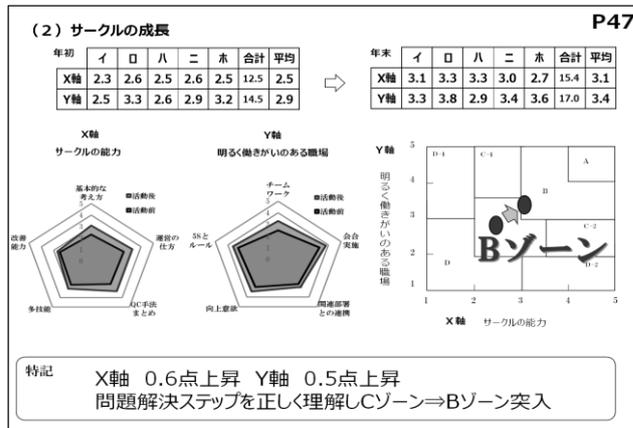
**《ステップ3まとめ》 P45**

|        | 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<br>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<br>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                    |

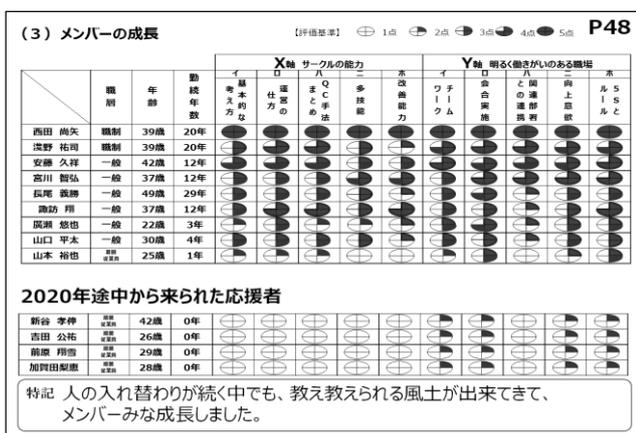
このステップで安藤さんは、メンバーを巻き込み、成果に結びつけ、自信とリーダーシップ力向上。メンバーは、安藤さんを新たなリーダーとして、認識してきました。私自身、失敗を恐れずチャレンジする事が、育成へとつながる事を学んだ。



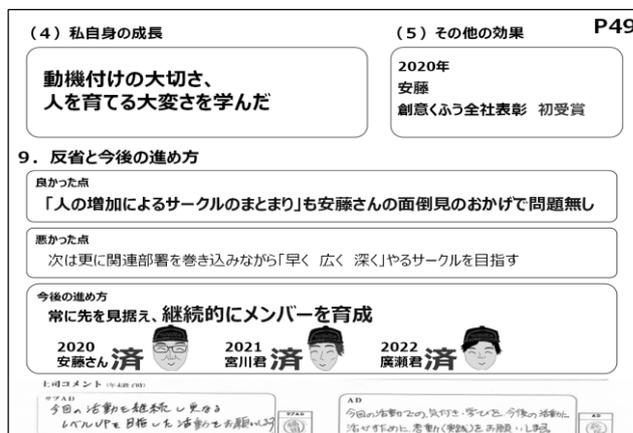
育成の結果、原石からダイヤモンドへと成長した安藤さん。まだまだ磨く余地はありますが、短期に成長してくれました。他の原石達は、安藤さんから適正な役割分担を付与され、それにやりがいを持って活動し成長。



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。



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。



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。