



# 一点自慢大会用紙

テーマ名	社内QCC事務局交流会開催(地区ライン幹事研究会横展)
------	-----------------------------

会社名:	(株)アイシン	担当幹事: (問い合わせ先)	岩瀬 洋一
------	---------	-------------------	-------

こちらのスペースにご入力ください。

ブロック事務局との連携強化・共有

- \*2021年4月 旧アイシン精機 \* 旧アイシンAW 経営統合 (株)アイシンに。  
伴い統合後のQCサークルブロックは全社で23ブロックに。
- \*コロナ禍チームス会議で1回/月の連絡会開催

[2023年の取り組み] 連絡会(1回/月)は継続

- ①面着での事務局交流会(座談会:2班各1回/6月実施)。
- ②面着4班に分けてお互いの工場での交流会(7月から9月)実施。

(ねらい)

- ・ブロック事務局重要性について再認識
- ・ブロック事務局としてのあるべき・ありたい姿を描いてもらう
- ・良い活動ブロックの把握と横展(視野を広げる等) = 交流会で現地現認

## 愛知地区のライン幹事交流会の社内版



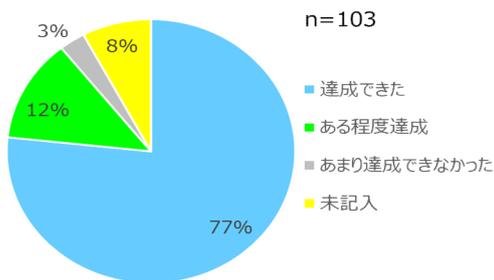
座談会風景



お互いの工場交流風景(現地)



交流会 満足度



参考になった横展事例  
(次年度自ブロックに反映したい)  
→ 40件(人) n=103

- ・TOP巡回をして困りごと等を吸い上げていく(生の声を聴く)
- ・QCCリーダーグループ討議会を実施(悩み解消・モチベーションアップ)リーダーのためになり素晴らしい。
- ・自分の熱意が伝わるよう今までと違うアプローチを実践したい
- ・推進組織を見直したい、次年度スタートに向けて活動体制を整備したい

自慢するポイント

\*経営統合したことによりお互いの工場を直に確認が出来て、自工場の取り組みに足りないところが明確となった(相乗効果)。

\*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	創意工夫集計方法変更による残業時間の低減		
------	----------------------	--	--

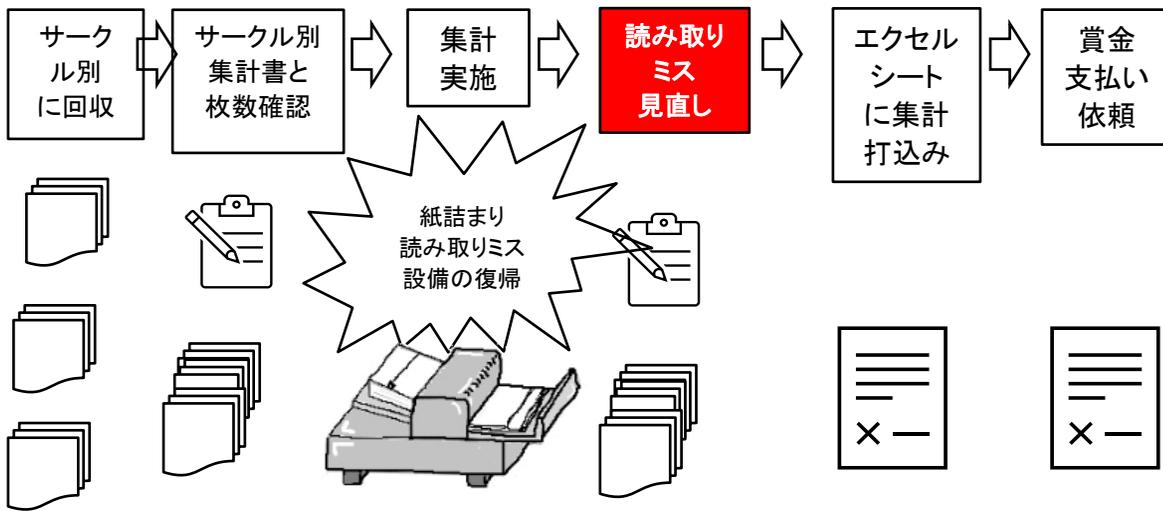
会社名:	アイシン機工(株)	担当幹事: (問い合わせ先)	朝原 哲夫
------	-----------	-------------------	-------

## 創意工夫とは

改善には、部・課方針から来る(技術・職制)改善と、作業者が改善(アイデアだしを含む)をする改善があります、創意工夫は、作業者のアイデアで改善したことを提案し、会社が賞金を出す制度です。会社として、「強い企業」「しっかりした人」「継続的な改善」「明るい職場」にするために行っている

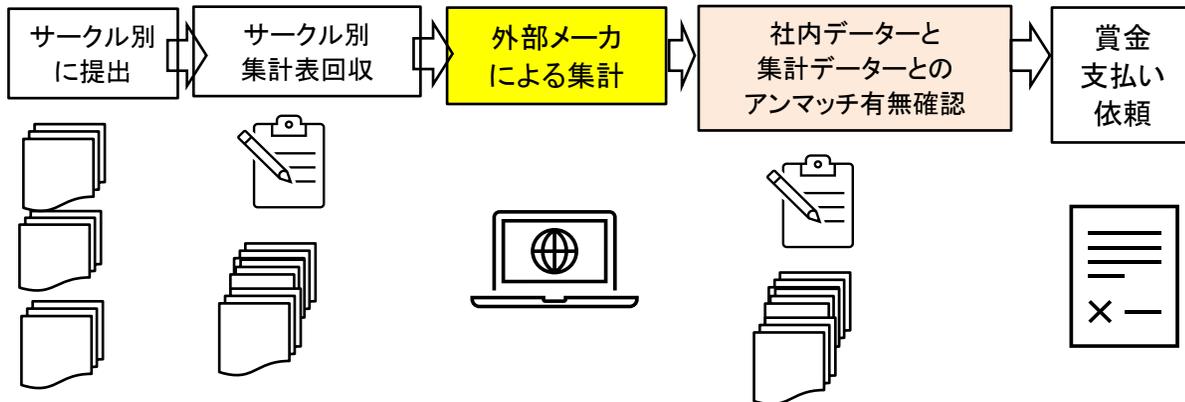
## before

問題点: 読み取り前の確認と読み取り後の誤検出確認で毎月残業が発生(10H/月)



## after

集計を外部メーカーに変更しデータの集計時間をなくし残業をなくした。



## 自慢するポイント

今までは、創意工夫読み取り機の使用で確認作業が必要だったが、外部委託することで、確認作業を減らす事が出来、残業をなくすことが出来た。

※創意工夫担当者は、創意工夫集計業務での残業はなくなったが、ほかにも、教育担当者としての業務が、あり残業 0Hになっていないため さらなる改善をしていきたい。

# 一点自慢大会用紙

テーマ名	QCサークル誌活用:読みどころ検討会実施による事務局支援力向上		
会社名:	アイシン高丘(株)	担当幹事:	稲垣 里美 (問い合わせ先) 050-3154-8523

## こちらのスペースにご入力ください。

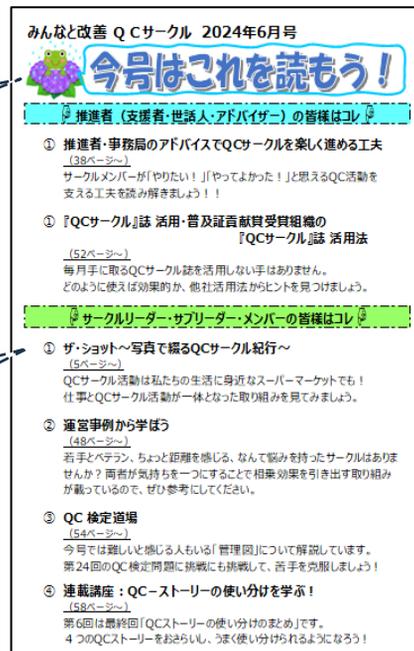
定期購読しているQCサークル誌、現場にて思うように活用されていなかった。  
推進者やサークルへのヒアリングから、掲載記事数が多く、すべてを読むことへの負担感や  
どれを読めばいいかわからないという意見が上がったため、推進者・サークルに向けた  
『読みどころ案内』を作成。

作成にあたり、すべてのブロック事務局をメンバーとした「読みどころ検討会」を開催。  
事前にQCサークル誌を読み込み、推奨記事をピックアップする必要があるため、  
事務局自体がQC活動支援に必要な情報をQCサークル誌から得ることを習慣づける  
事が出来ている。

また、サークルリーダーや推進者からの困りごと相談に対してもアドバイスをしたり、  
QCサークル誌を教材として紹介するなど、冊子の活用推進が進んでいる。

毎号季節のイラストを取り入れることで、  
季節感(遊び心) & 新号のお知らせを  
している。

推奨記事は厳選し、字が多くなりすぎない  
よう簡潔かつ堅苦しくない表現で文章を  
作成している。



## 自慢するポイント

- ・各ブロックが推奨記事を見つけるため、QCサークル誌を読み込むようになり、事務局の知識量の増加とサークル支援に対する意識の向上につながっている。
- ・全ブロックの事務局が集まって検討会を実施することで、各ブロックがどういう情報を必要としているのかの共有ができるため、ブロック事務局と協業での支援検討ができる
- ・毎月実施することで、ブロック間交流ができるため関係性の向上もできてきている

\* 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サークル全社事務局業務の効率化と改善		
会社名:	愛知製鋼株式会社	担当幹事: (問い合わせ先)	品質保証部TQM推進室 知念広秋

こちらのスペースにご入力ください。

## 1. 背景

弊社のQCサークル活動は1967年（昭和42年）に活動を開始し、現在167サークルが日々活動しています。その活動を束ねるのが品質保証部TQM推進室QCチーム6名のメンバーになります。弊社では社内大会が6つ（監督者・安全・生産・テーマ型・品質・JHS）有り、社内大会で3位以内に入ったら、全国大会への派遣をしています。全社事務局としてより効率的な運営が求められ、その業務の中心を業務職の方(1名)が担っています。

## 2. 改善点

### 1) 社内大会の採点の集計、報告の効率化

- 自分でFormsの採点表を作成し、採点者に展開実施  
(従来は紙を配り、EXCELに入力・集計)
- (効果) 2Mhr.(2M×1hr.)→0.3Mhr.(1M×0.3hr.)
- (効果) 計10.2Mhr./y(1.7×6回)

### 2) 全国大会への派遣業務の効率化

- 自分でメールのテンプレートを作成し、活用実施
- (効果) 昨年のメールを検索してから、それを基に修正して関係者に送付する手間が半減
- (効果) 約10Mhr.減/y

### 3) 全国大会への旅行ルートの改善

- 基本的に7-を使用するが、場所によっては公共交通機関を使用できる
- (効果) 独自ルートを探して提案
- (効果) 7-より安くて早い移動が実現

## 自慢するポイント

- 全社事務局業務の効率化を自分の手で改善し実施した点
- このやり方を他の業務にも横展しようとしている点

\* 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	新たな小集団活動への転換 ～標準作りへ～		
会社名:	小島プレス工業㈱	担当幹事:	製造技術部 教育支援課 花井 0565-85-1005

## 1、従来活動

＜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

### ●現場・現帳票 (パワポレス) → 活動板活用



[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



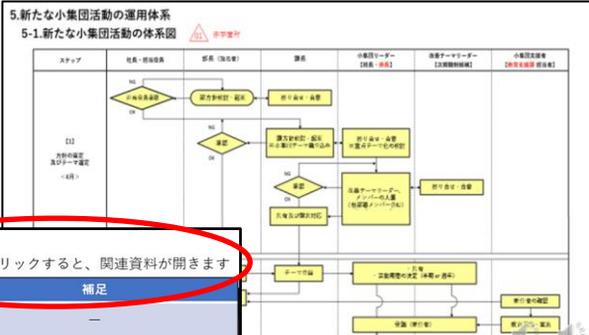
### ●メンバーは選抜 (フレキシブル)

## 2、新たな活動

### \* 新たな小集団活動への転換に対しての、標準作りに着手

### 小集団活動 (改善テーマ) 運用マニュアル

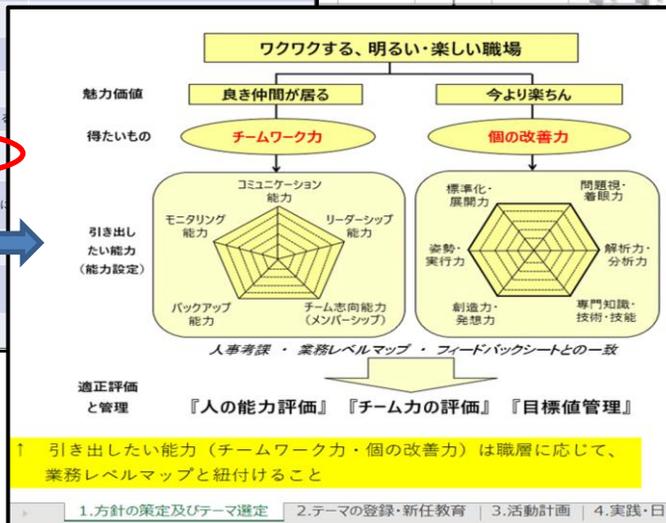
スライドショーにしてください



### 5. 新たな小集団活動の運用体系

#### 5-2. 方針の策定及びテーマ選定

No.	担当	実施事項	補足
①	・部長	・重点実施事項等について課長と擦り合せ、合意のもと部方針を策定する	—
②	・課長	・課方針について、小集団リーダーと擦り合せ、期待値を共有する	—
↑	↑	・課方針は、小集団リーダーと合意のもと小集団活動の改善テーマを織り込む	—
↑	↑	・テーマ改善達成による、部・課方針への寄与度を小集団リーダーと共有する	—
③	・小集団リーダー (班長・係長)	・昨年度のレビュー結果 (反省) と、今期の期待値を理解する	—
④	↑	・今期の改善テーマに対して、テーマリーダー及びメンバーを人選し、向上計画を立案する	能力 (改善力・チームワーク力)
↑	↑	・テーマを取り組むにあたり、専門分野の知見が必要と判断した際は、関係部署からメンバーを人選するため課長へ要請する	—
⑤	・改善テーマリーダー	・今回の改善テーマを通じて、引き上げを共有・理解する	—
↑	↑	・テーマ改善達成による、部・課方針への寄与度を共有・理解する	—
⑥	・課長	・メンバーについて、小集団リーダーから関係部署の要請依頼があった際には、調整及び障害対応する	—



## 自慢するポイント

- ・標準を作成する事で、教える側の個人差をなくす
- ・e-ランニングにする事で、時間に制約されない

\* 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	「山登りシート」を使った上司と部下の目標合わせ		
------	-------------------------	--	--

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 直樹
------	------------	-------------------	--------------

## 1. 背景

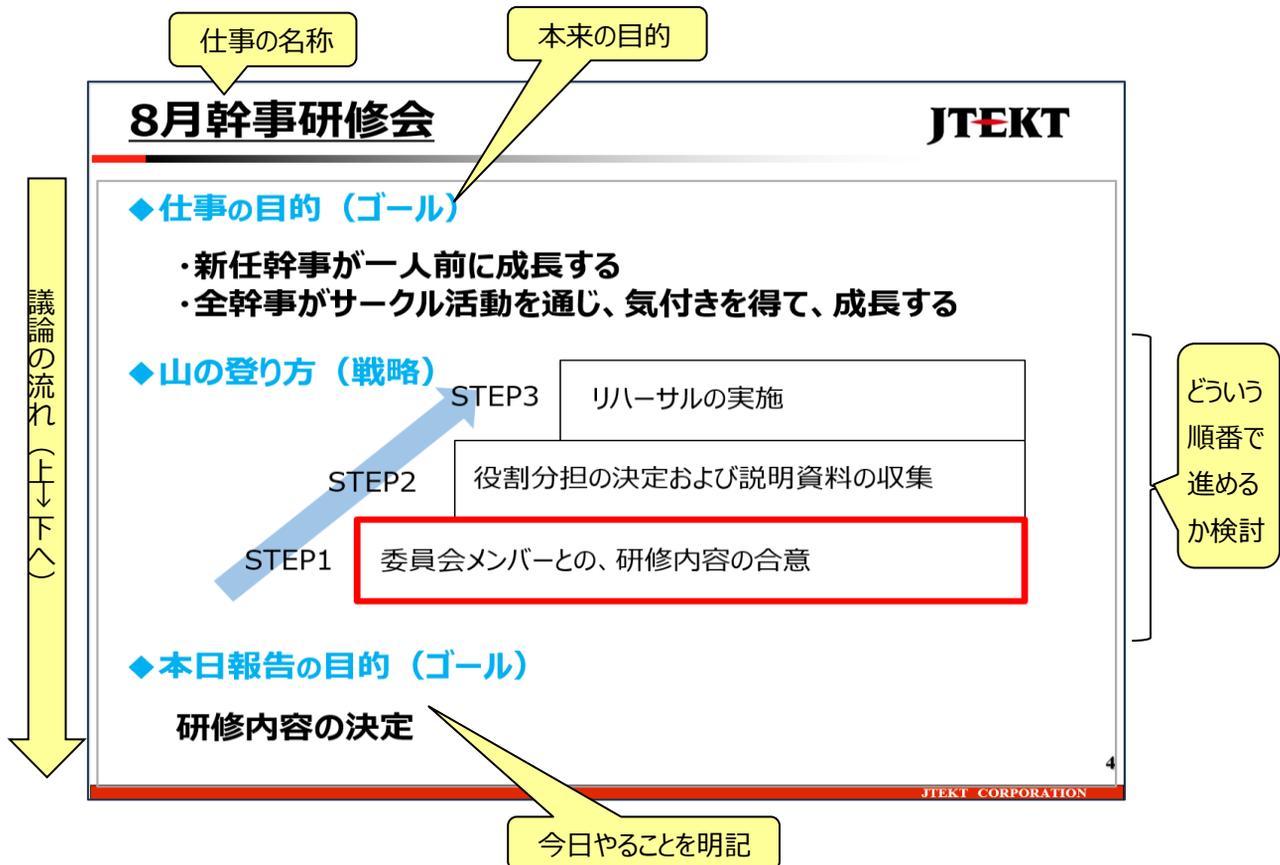
- ・上司も部下も、日々忙しく、自分の業務をこなしている。
- ・頭の中を“見える化”できていない中、上司は部下に指示を出し、部下は上司から指示をもらっているため、どうしても手戻りが発生しやすい状況にある。

## 2. ねらい

- ・上司と部下が、頭の中の情報を“見える化”し、共有を図る。
- ・業務の進め方を、山登りに例え、ステップ感をもって戦略を立てる。
- ・1回の打合せで結論出ないことを見据え、当該の打合せのゴールを定め、考えすぎない工夫を設ける。

## 3. 内容

- ・下の「山登りシート」を活用して、上司と部下で、ゴールを共有しながら、戦略を立てる。
- ・頭の中にあったイメージを“見える化”することにより、議論を活発にする。



## 自慢するポイント

- ・資料の作成手戻りが減る。
- ・考えていることを“見える化”することで、相手に理解してもらえるし、自分の理解も深まる。
- ・戦略の立て方の実践となる。

\* 参考資料があれば添付してください

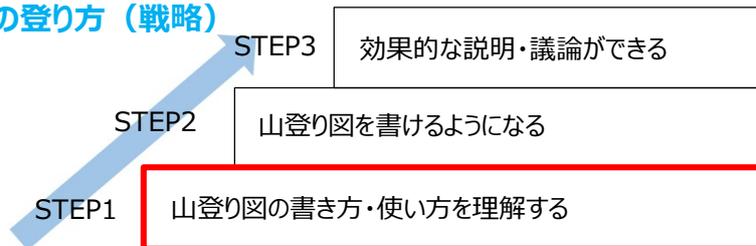
## 山登り図

JTEKT

### ◆仕事の目的（ゴール）

限られた時間を大切に、ムダのない効率的な業務のため、  
上司・部下の議論ができるよう山登り図を理解する

### ◆山の登り方（戦略）



### ◆本日報告の目的（ゴール）

山登り図の理解を通じ、活発な議論、共感

1

JTEKT CORPORATION

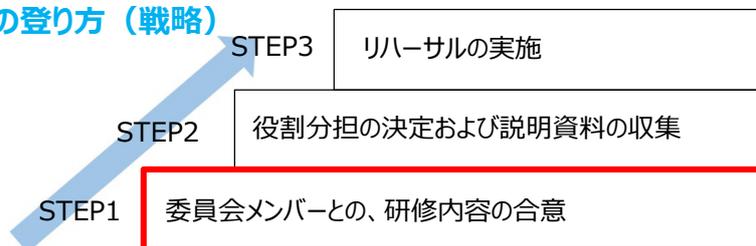
## 8月幹事研修会

JTEKT

### ◆仕事の目的（ゴール）

- ・新任幹事が一人前に成長する
- ・全幹事がサークル活動を通じ、気付きを得て、成長する

### ◆山の登り方（戦略）



### ◆本日報告の目的（ゴール）

研修内容の決定

2

JTEKT CORPORATION

# 一点自慢大会用紙

テーマ名	所TAC指導師組織 ～学ぶ楽しさ、教える喜び、育てて活かす指導師会～
------	------------------------------------

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)
--------------------	-------------------------

## 内容

名古屋製鉄所ではQC活動をTAC(タック)活動と呼び活動を行っています。※Total Activitys For Creation 自主運営育成組織として、人材育成と活動の活性化を目的に「TAC指導師」として140名が在籍し、各部門での教育や所の研修会でのアドバイザー、所内大会での手法アドバイスなどを行う育成の仕組みとなっている。

【指導師認定までの流れ】※1年掛けて取得

\*STEP1 QCとは？ QCストーリー（問題解決・課題達成）を説明できる資料を作成（講師資料） \* 4月～5月

\*STEP2 QC手法 Q7の使い方を説明できる資料を作成 \* 6月～7月

\*STEP3 QC手法 N7の使い方を説明できる資料を作成 \* 8月～9月

\*STEP4 認定試験（事務局にて作成する問題を合格するまで実施：100問で80点合格） \* 10月～11月

\*STEP5 所内5年目研修会（QC酒造）へ参加しADの指導方法を学ぶ（指導力の養成） \* 10月～2月

\* 愛知地区QC大会聴講（発表評価技能の習得）（2回以上/年）報告書提出

ストーリー、手法の使い方、改善のポイント、小集団活動の在り方を実際の聴講にて学ぶ

★所内認定式 TAC推進委員長より認定証とバッジを授与 \* 3月末

### 名古屋製鉄所 TAC指導師

各部門在籍人員（指導師/部人員）

労働購買部	3/11名
工程業務部	14/64名
品質管理部	10/33名
製鉄部	17/402名
製鋼部	17/332名
薄板部	19/410名
ブリキ部	17/193名
鋼管部	15/27名
エネルギー部	14/89名
設備部	15/476名

### TAC指導師としての役割

<各部門> ① 部門ごとに研修会を実施（2回/年、30名/回）  
> 部門にてペーパータワー研修等を実施

<所行事> ② 所の階層別研修会にてアドバイザーを実施  
\* 2年目研修（ジグソーパズル）  
\* 3年目研修（だるま落とし）  
\* 5年目研修（QC酒造）  
> 1名/グループ アドバイザーとして指導

<所行事> ③ 所内大会を聴講し発表サークルへ手法等のアドバイスを実施  
> 4回/年の大会にて発表資料を確認しアドバイス

<所行事> ④ TAC指導師会主催の研修会を実施（ミニ四駆大会など）  
> 1回/年 ミニ四駆大会などを実施



ジグソーパズル研修



ミニ四駆

### 自慢するポイント

- \* 製鉄所内ローカルで育成組織として指導師制度を2008年にスタート（現在16期目）
- \* 支援者や外部派遣講師に頼ることなく、推進者の中で指導できる体制を構築（自主運営組織）
- \* 若手や新人への指導を積極的に行いレベルアップを図れる体制を整えた（教える&教わる人材育成）

# 一点自慢大会用紙

テーマ名	交流会によるQCサークル活動の活性化		
会社名：	株式会社 デンソー	担当幹事：	石原 弘之
		(問い合わせ先)	

## ◆実活動定着度チェックの仕組みを運用し、実活動の底上げを図る

当社は、2020年よりQCサークル活動の原点回帰(発表偏重⇒実活動重視)への変革を進める中で全サークル(約2000サークル)を対象に、実活動の定着度合を定期的にチェックしている。その結果を基にサークルの強み・弱みを分析し、苦戦サークルの底上げ施策としてQCサークル交流会を継続的に開催している。

## ◆実活動定着度チェックの仕組みを活かし、施策に繋げる考え方

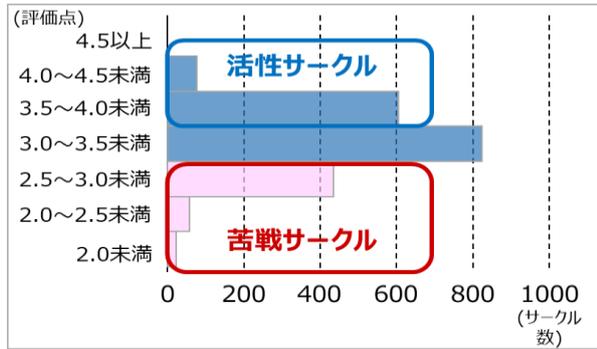


### ①実活動定着度チェック表活用 ※別紙参照

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り、メンバー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無い	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	QCサークル活動に於ける人材育成	サークルのレベルおよびメンバーのQCサークルスキル(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はあるが、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進められている	メンバーについてもスキル	サークルレベルもメンバーのスキルも十分あり、メン
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・議論できるようにしているか？	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	掲示はしてはいるがPC内には見ることができない	紙ファイルに綴じり、手に取って見られる	<p>・評価時期 2回/年(上・下期)</p> <p>・評価者 サークル推進者(係長)</p> <p>・最終確認者 サークル支援者(課長)</p>
		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、あるだけで共有されていない	PC内にある情報内容や議事録)サークル内で共有できている		
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ーのレベルアップを意図した指導・助言が出来るか？また、環境整備なども配慮があるか？	上司はリーダー任せでフォローしていない	上司はQCサークル活動に理解はあるが助言や指導をしていない	上司は活動が行く時やリーダーが困った時に助言している	<p>る</p> <p>指導・助言をしている</p>
		課長	※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QCサークル活動に理解はあるが助言や指導をしていない	上司は活動が行く時やリーダーが困った時に助言している	

ありたい姿6項目を5段階で評価し、現状の立ち位置、強み・弱みを把握

## ②分析結果に基づく攻め所の明確化



苦戦サークル：3.0未満  
活性サークル：3.5以上

### <底上げに向けてやるべきこと>

上司・事務局が寄り添い、苦戦理由の解決に向け  
困りごとへの支援やアドバイスが必要

### <支援体制>



※生声の吸上げ、心理的安全性を  
考慮し労働組合も参加

## ③交流会の開催

### QCサークル交流会の概要 (狙い)

- 苦戦・活性サークル両者の上司も含めた研鑽の場を設定し、活発な意見交換により刺激し合いながら底上げを図る。
- 部長・室長・工場長など上位職制の面倒見(指導・声掛けなど)の場を増やす。

### <全社施策としての進め方>

Step (進め方)			参加サークル
2022年~	Step 1 全社試行	<やり方を示す> 品管部がファシリテートの 交流会を開催	全41部署 160サークル
	Step 2 部内実施	<Step1の部内展開> 各部長が主導で 部内拡大を実施	全41部署 625サークル
2023年~	Step 3 事業Gへ拡大	<自主的な企画運営> 各事業Gの推進事務局が 主導でグループ内へ拡大	全6事業グループ 90サークル

### <交流会の概要>



## ④都度、交流会のブラッシュアップ

### 自慢するポイント

- 2023年からは、各事業Gの推進事務局による自主的な企画・運営を促進し、QCサークル活動の一層の活性化に向け、交流範囲を拡げながら継続して取り組んでいる。  
(Step1) 全社事務局主催 ⇒ (Step2) 各部主催 ⇒ (Step3) 各事業G主催
  - やり方を示す
  - 部長主導で部内拡大
  - 推進事務局の自主的な企画運営
- 各部の推進事務局同士の交流も増え、好事例の共有などが盛んになっている。
- 活性化しているサークルにも困りごとがあり、上司への相談の場になっている。
- 全社推進事務局連絡会にて、各事業Gが主催した交流会の実施内容を共有し、全社的な横の連携・情報交換を密に行っている。

\* 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チェック表

※テーマ完結数：目標2件/年とする

実施年月日：2020年〇〇月〇〇日

サークル名：〇〇〇〇サークル

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	QCサークル活動に於ける人材育成	サークルのレベルおよびメンバーのQCサークルスキル（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、上司がコメントしている	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、ある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？	上司はリーダー任せでフォローしていない	上司はQCサークル活動に理解はあるが助言や指導をしていない	上司は活動が行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	※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QCサークル活動に理解はあるが助言や指導をしていない	上司は活動が行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	デジタルサイネージ化動画配信		
------	----------------	--	--

会社名:	(株) 東海理化	担当幹事: (問い合わせ先)	深川 宏
------	----------	-------------------	------

## 1.はじめに

- ・東海理化では、約20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**

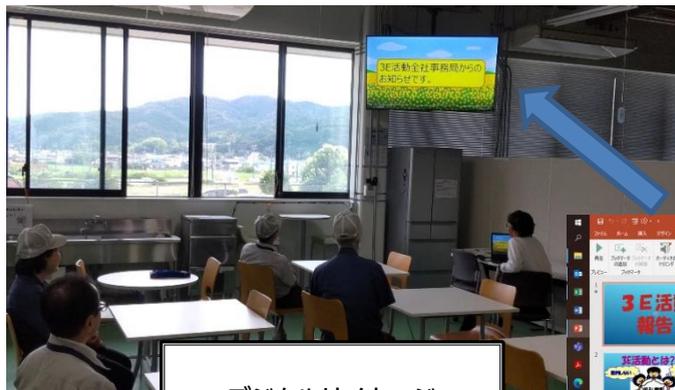
## 2.背景

昨年末からペーパーレス化、ワークフロー化を進める上で社内への通知および社内コミュニケーションの活性化を図るため、社内の至る所にモニターが設置され投影動画配信デジタルサイネージが開始された。

- ・場所：各工場(大口本社・豊田工場・音羽 萩工場・学園) 建屋入口・ホットコーナー・食堂

## 3.内容

このデジタルサイネージを活用してQCサークル全社発表会事例・会合を進める上での困り事などの動画を流し全社員への情報共有、認識合わせ、困り事の解消を図った。



デジタルサイネージ



3E活動会合風景



### 自慢するポイント

- ・部内発表会⇒地区発表⇒全社大会を継続的に開催できている事でここ何年間か年2回の社内全社大会を開催して社長からお褒めの言葉を頂いています。
- ・東海理化全社員に情報共有、認識合わせが出来、また困り事も一部ですが解消しコミュニケーションの充実・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

テーマ名	QCC活動60周年を迎え、現場で人を育て、よい職場をつくる活動		
------	---------------------------------	--	--

会社名:	トヨタ自動車株式会社	担当幹事: (問い合わせ先)	前田義人 080-6986-3838
------	------------	-------------------	-----------------------

## ■目的

- ・QCC活動の心に拘わり、形に拘らない活動を伝承
  - ・現場主体で人づくりを実践
- 上記2点を実践できるための啓発ホームページを策定、展開

## ■QCC活動60周年ホームページ全体構成

The screenshot shows a website layout for the QCC 60th Anniversary. It includes a navigation bar at the top with 'QC・創意くふう', 'ホーム', 'お知らせ', 'リンク', and 'ごみ箱'. The main content area is titled 'QCサークル活動60周年 特別ページ'. It features several key elements:

- 1:** A message from the Chairman of the QCC Circle Activities, Miyamoto, regarding the 60th anniversary.
- 2:** A diagram titled '現場主体の明るい職場づくり' (Bright workplace centered on the site) and '全員成長・全員活躍' (All employees grow and thrive), with a 'QCC・創意くふう' logo at the bottom.
- 3:** A section titled 'QCサークル活動 60周年 活動の変遷と心' (Evolution and Heart of QCC Circle Activities 60th Anniversary), featuring a slide show and narration.
- 4:** A video introduction from the Ameba activity at the Genko Plant, titled '元町工場 アメーバ活動の紹介\_01'.
- 5:** A section titled '『心に拘り』『形に拘らない』を具体化し基本書にまとめました。' (We have concretized 'heart-focused' and 'form-not-focused' into a basic book), with a link to the book.
- 6:** A button for 'QCサークル活動へのご意見はこちらから' (Share your opinion on QCC circle activities here).
- 7:** A button for '基本書に対するご意見はこちらをクリック' (Click here for your opinion on the basic book).

## 自慢するポイント

キーワード: QCC活動のこころを伝承 **[P]**

- ①宮本本部長からQCC活動のこころを伝える
- ②河合おやじからQCC活動のこころを伝える

キーワード: QCC活動のこころを実例で学ぶ **[D]**

- ③QCC活動の歴史を通じ、活動の意義を学ぶ
- ④育成に重んじた現場で人を育てた活動の工夫を学ぶ(YouTubeをモデル化)
- ⑤QCC活動のガイド(心にこだわり 形にこだわらないアウトライン)

キーワード: QCC活動の現場の声を把握 **[C] [A]**

- ⑥⑦現場の生の声を把握し、次の施策に生かす

\* 参考資料があれば添付してください

# 一点自慢大会用紙

テーマ名	正従業員比率の低い職場のQCサークル活動		
会社名:	株式会社 豊田自動織機	担当幹事: (問い合わせ先)	梶山英紀
<b>こちらのスペースにご入力ください。</b>			
■エンジン事業部碧南工場の活動			
1) 事業部の背景 製造ラインを応援者（期間従業員）である程度まかなう方針（目標応援者比率50%） ⇒ 将来も、この方向性は変わらない【応援者との共存・繁栄が必要】			
			
2) 職場の背景 (1) QCサークルの斉会合はラインを止めて行うが、応援者は、その時間は2Sだけで他にやる事が無い (2) QCサークル斉会合が、応援者との唯一のコミュニケーションの場となっている (3) エンジン事業部の製造ラインで働くからには、問題解決の8ステップをやり、 QC7つ道具くらいは知ってほしい（不具合発生時に、なぜなぜは書けるくらいになってほしい）			
			
3) 現状見えている効果（負担含む） (1) 正従業員（班長、ライン外）は、応援者をイチから教育するので大変だが、 仕事の教え方が身に付く (2) レベル評価で、正従業員はAゾーン、応援者はDゾーンで、サークル評価としては、 CやDになるハンディはあるが、層別して評価しているので、個々の人材育成の目標値は明確 (3) 応援者のレベル評価ができるので、正社員登用への人材発掘の場となっている			
<b>自慢するポイント</b>			
<b>ピンチをチャンスに！</b>			
①事業部事務局が、QCサークル入門・QC7つ道具の基礎教育を開催 ②現場の活動に応援者も参加 正従業員とペアでデータ取りと手法作成 応援者が会合で報告 ③レベル把握 X軸・Y軸ともに上昇傾向			
正社員登用実績についてはデータ取り継続中			

\* 参考資料があれば添付してください

# 一点自慢大会用紙

2024.7.11

テーマ名	QCサークル活動に於ける能力開発	
------	------------------	--

会社名: トヨタ車体株式会社	担当幹事: 寛 一雄 (問い合わせ先) (090-6393-7005)
----------------	--

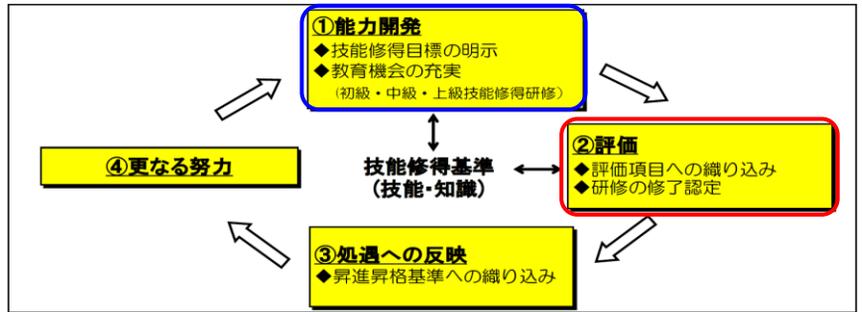
## 1. 背景

◆QCサークル活動の業務化と、MBO (Management by Objectives) 「目標管理制度」の気運の高まりに伴い、能力開発と処遇との連動を図るべく2000年 (H12) より人事制度 (育成制度と評価制度) を刷新し、社員のやる気・やりがいを促進する施策を推進。

## 2. 育成のサイクル

◆やる気・やりがいを育む、有機的なサイクルを廻すべく、

- ③能力開発 (育成制度)  
求められる能力の明確化と教育機会の提供
- ②評価 (評価制度)  
求められる能力に連動した評価項目
- ③処遇への反映  
人事考課 (昇給・昇格認定)
- ④更なる努力  
取り組みが報われ、次なるステージへの動機づけ



## 3. 育成制度と評価制度の一体マネジメント

◆教え教えられる成長するしくみ

- ① 育成と評価の求められる能力項目にQCサークル活動を設定
- ② 実務職の求められる能力を身につける必須教育の受講 (off-JTとOJT)
- ③ 実務職の評価・人事考課項目にQCの実践を設定
- ◇ 指導職・管理職のマネジメント項目にQCC設定

### (1) 求められる能力と評価項目マトリクス

評価項目	技能修得基準		能力・取組み姿勢	
	仕事の結果	能力	能力	QCの実践
付加的な技能・知識				
(n) QCC				

### (2) QCサークル・提案活動に於ける階層別に求められる能力 (抜粋)

資格別要件	求められる能力・取り組み姿勢	評価項目
	QCサークル	創意工夫提案
管理職	適切な評価とフィードバック、計画的な指導・育成ができる メンバーからの信頼感が得られている	【QCC世話人】
指導職1	後輩・部下などのコミュニケーションを通じて相手を動機付け、自発的な行動を促すことができる 風通しの良い、働きやすい職場づくりのため、常に人の意見を真摯に聞いている	【QCCアドバイザー】
指導職2	QCサークル活動に、QC手法を使った問題解決の指導を実践し、成果に結び付けられる	
指導職3	QCサークル活動へのアドバイス、指導ができる	12級1件/年+メンバー指導
実務職1	QC7つ道具を使った問題解決ができる QCサークルのテームリーダーができる	【QCCリーダー】 13級4件/年
実務職2	特性要因図、パレート図など、QC7つ道具による、自工程の問題提起ができる QCサークルのテームリーダーができる	
実務職3	QCサークル活動に参加し、フィードバックによる品質問題点の提起ができる	15・14級1件/月 (内13級1件/年)
実務職4	QCサークル活動への参加・発言ができる	15級1件/月発表
新人		

### (3) 教育体系 (off-JTとOJT)

QCサークル教育・研修	階層別教育		② 職能別教育【QCC教育】		
	新入社員教育	技能修得研修	リーダー研修	アドバイザー研修	世話人研修
内容	QCC活動の理解 小集団活動のうれしさを 知る	QCC活動での自己成長 問題解決の進め方 7つ道具を使う	小集団活動をけん引する リーダーの役割理解	自律的な小集団活動を 促す指導のやり方	やりがい・働きがいを生み 出す職場風土づくり
管理職					③【世話人研修】 新任世話人
指導職1					【新任班長研修】 2会合 【新任工長研修】 2会合 世話人概論
指導職2				【新任班長研修】 2会合 アドバイザー研修	
指導職3			【新任班長研修】 2会合 リーダー振り返り +アドバイザー概論	【アドバイザー研修】 新任アドバイザー (班長任命者)	経年者リマインド
実務職1		①【中堅①研修】 QC手法応用	【リーダー研修】 新任リーダー		任命者のみ受講
実務職2		【中堅②研修】 QC手法			
実務職3-4		【初級研修】 QCストーリー			
新入社員	【配属前教育】 QCC活動とは				

1) QCサークル活動に求められる能力を体系的に習得

- ①サークルメンバーは階層別教育にて必須研修
- ②サークルリーダー・アドバイザー・世話人は  
職能別教育にて必須研修  
⇒ 職長 (班長・組長・工長) 階層別教育に  
組み込み実施
- ③世話人はQCサークル活動を推進する職場の  
新任管理職を対象に研修を実施

2) QCサークル活動の推進

3) 能力発揮度を人事考課に反映 (処遇)

4) 次なる活力

【育成のサイクル】

## 自慢するポイント

- ◆QCサークル活動は組織として成果を出す「マネジメント」そのものであり、日常業務である。  
⇒ 個人の成長～面倒見～チームワーク醸成～組織としてのアウトプット  
(QCサークル活動は主体性を重んじるが自主活動ではない)

\* 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	トップガンサークル育成によ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. ねらい

- ・「運営事例」への挑戦の取り組みを通じ、自分たちの力で成長していくことができるサークルが各部門の模範となり、全社のレベルアップを図る
- ・リーダーと自分たちの力でメンバーと共に2～3年かけてPDCAサイクルを回してサークル運営に工夫を加えながら、よりレベルの高い改善に望み成長する。

### 2. 実施内容

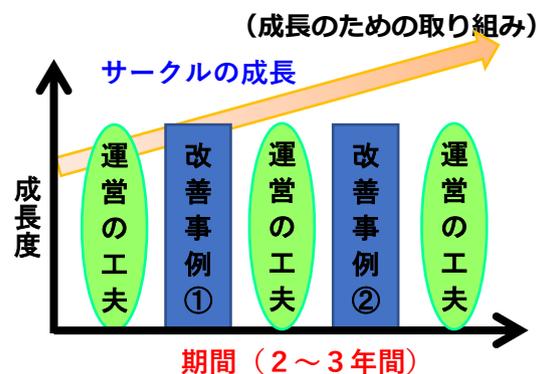
#### 2-1. 進め方

- ・全社QCサークル委員長会議にて依頼 (1回/年)
- ・各部門代表のサークルを選出
- ・オリエンテーションの開催
- ・運営事例研究会の開催 (他社事例を参考)
- ・成長計画書の作成 (各リーダーが3ヶ年計画を作成)
- ・リーダー交流会
- ・報告会 (支援者も参画し成果発表会)

#### ＜オリエンテーションの内容＞

- ・運営事例とは・・・説明、メリット
- ・リーダーへの期待、支援者へのお願い

運営事例 = 改善事例 + **サークル運営の工夫**



#### 2-2. スケジュール

＜活動計画＞	準備期間	1年目活動		2年目活動		3年目活動	対象	内容	
オリエンテーション	7-8月						リーダー 支援者	運営事例取り組みのねらい、進め方 (リーダーへの期待、支援者へのお願い)	
運営事例研究会	8月						リーダー 支援者	他社トップサークルの運営事例研究 (サークル成長計画立案について)	
サークル成長計画	立案	実践	見直し	実践	見直し	実践	振返り	リーダー 支援者	自ら成長する計画/実践 (立案⇒実践⇒見直し⇒実践サイクル)
リーダー交流会		7月					リーダー	◆他社優秀運営事例研究 ◆サークル成長計画の共有	
中間報告会				8月			リーダー 支援者	中間での取り組みの振返り (サークル成長の軌跡を確認)	
活動修了報告会						12月	リーダー 支援者	運営事例への挑戦の取り組みの締め切り としての修了報告 (運営事例発表)	

#### 2-3. 結果

- ・愛知地区(春日工場)、静岡地区(森町工場)より各1サークルが支部選抜大会(24年7月)へ出場

## 自慢するポイント

- ・弊社は毎年、全社レベル診断を実施しており、C・DLレベルサークル比率を20%以下の目標達成。次のステップとしてAレベル15%の目標達成をするよう推進中

# 一点自慢大会用紙

テーマ名	QCサークル全員参加に向けての推進活動		
会社名:	トヨタ紡織(株)	担当幹事:	豊橋東京工場 品質管理部 若山 和彦
		(問い合わせ先)	

## 内容

### 1. 現状の課題1 → 派遣社員方々のQC参加率が低い

	刈谷	大口岐阜	猿投	高岡	関東	豊橋	技生品
正社員	76.4	91.5	74.1	74.5	81.9	84.5	96.8
期間社員	13.1	4.6	9.8	5.0	7.2	6.8	1.5
派遣社員	10.5	3.9	16.1	20.5	10.8	8.7	1.7
派遣参加率	100	100	58.5	21.8	66.7	22.0	100.0
派遣レベル把握	○	△	○	△	△	△	○

単位・・・%

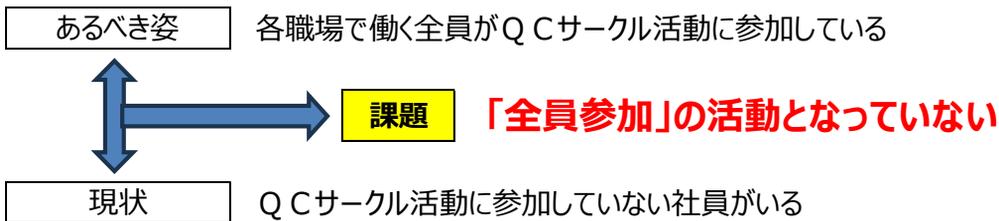
※派遣参加率・・・活動に参加している派遣社員÷全派遣社員×100

### 現状の課題2 → 派遣社員 = 外国人技能員(日本語が話せない方が約9割)

5月10日現在の在籍表にて作成 (人員はAB直合算)

工場	職種(呼称)	ライン	製造工程			課・室	検査工程			課・室	
			総員	外国人	日本語不可		総員	外国人	日本語不可		
豊橋工場	1 Aシート	FR RR 2 組立	107	34	33	シート製造	28	9	8	品管	
	1 Aシート	RR1組立	52	19	17	シート製造	8	3	3	品管	
	GX	検査					8	4	4	品管	
	3 E混流	組立	40	5	2	レク製	15	6	5	品管	
	プレミアム	組立	5	0	0	レク製	2	0	0	品管	
	LM	組立	27	0	0	レク製	11	3	3	品管	
	レクサスフレーム	FC FB	35	21	17	フレーム製造	0	0	0		
	1 Aフレーム	1 Aフレーム	43	18	14	フレーム製造	6	3	3	品管	
	1 Aフレーム	骨格組付け	54	21	16	フレーム製造	0	0	0		
	1 Aフレーム	部品供給	39	8	8	フレーム製造	0	0	0		
	出荷工程	シート出荷	17	3	3	工務	0	0	0		
		受入れ検査					21	0	0	品管	
				129	110			28	26		

### 2. ねらいと考え方



明るく活力のある職場をつくるには、全員参加のコミュニケーションをとることにより、問題意識の共有化・仲間意識の醸成・改善意識の高揚が図られる。

正社員・派遣関係なく、社員全員がそれぞれの立場でQCサークル活動を理解し各職場にて問題の解決に向けた「絶え間ない改善」に取り組む体制をつくる

### 3. 実施内容

外国人技能員に対しQCサークル活動を理解して頂く為に、音声付きパワーポイント資料を作成

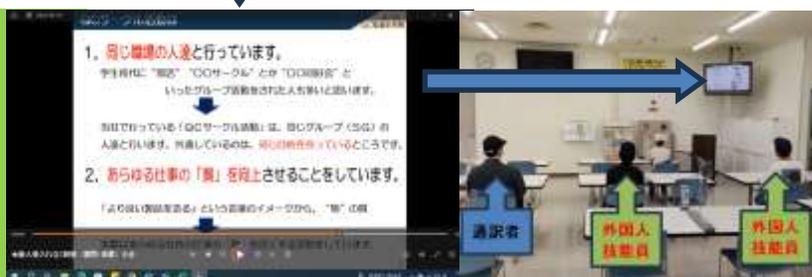
名称	更新日時	種類	サイズ
2024-05 (豊橋東京工場) 外国人技能員 - QC 概観	2024/05/22 9:08	Microsoft PowerPoint	40,371 KB
202309 外国人技能員 - QC 概観 - pptx	2023/09/28 17:27	Microsoft PowerPoint	78,857 KB
202309 外国人技能員 - QC 概要書 - pptx	2023/09/11 14:11	Microsoft PowerPoint	40,254 KB
202310 外国人技能員 - QC 概要書 - pptx	2023/10/10 8:18	Microsoft PowerPoint	42,277 KB
外国人技能員 (概要書) - pptx	2023/02/12 14:03	Microsoft PowerPoint	4,342 KB

### 自慢するポイント

#### ★QC全員参加に向けた新たな取り組み

<受入教育風景>

最初の派遣社員受け入れ教育の際に、安全・品質と同等に「QCサークル活動」PPT教育を通訳者同席の下、理解をして頂く体制を工場工務と共同出来た



\* 参考資料があれば添付してください

# 一点自慢大会用紙

テーマ名	QCサークル関連の講演会の聴講と意見交換会の実施		
会社名:	日本特殊陶業株式会社	担当幹事: (問い合わせ先)	水谷和生 ka-mizutani@mg.ngkntk.co.jp
<b>狙い</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・以前より部門事務局やQCサークル指導士の指導スキル向上の場として、社内講演会の企画や社外講演会の案内を行っていたが、特にアフターフォローは無く、理解度のアンケートをする程度だった。</li><li>・意見交換の場を設け、指導スキルの向上・相互啓発を図る。</li></ul>			
<b>実施内容</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・各部門の事務局、QCC指導士から希望者を募る。</li><li>・講演会の後に対面形式で「意見交換会」を開催する。（場合によって会議室に集合して聴講）</li></ul>			
<b>進め方</b> <ol style="list-style-type: none"><li>① 講演で「印象に残ったこと」「気づいたこと」を各自抽出する。</li><li>② 抽出した意見を発表して共有する。質問や意見もその場で述べる。</li><li>③ 講演および意見共有をもとに、活動推進や指導に使いたいと思ったことを抽出する。</li><li>④ 抽出した意見を発表して共有する。 ※意見は付箋に書き出し、模造紙に貼りつける。</li></ol>			
意見交換会の様子（2024年5月30日）			
			
<b>自慢するポイント</b> <b>【部門事務局/QCC指導士にとっての効果】</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・レポートや報告書を作るよりも、新しい気づきを得たり内容への理解が深まる。</li><li>・他者と意見を交わすことで、異なる視点や考え方について知見を得られる。</li><li>・講演会にとどまらず、活動での悩みや困りごとについてもアドバイスをもらえる。</li><li>・交流を通じて、QCサークル活動への連帯感やモチベーションが向上する。</li></ul> <b>【全社事務局にとっての効果】</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・スキルアップや交流の場を提供することで、協力関係を構築する手掛かりにできた。</li><li>・部門事務局やQCC指導士と直に接することで、その考えや悩み、要望を吸い上げられた。</li></ul>			

\* 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	サークル活動を支援する工夫		
------	---------------	--	--

会社名：	フタバ産業株式会社	担当幹事： (問い合わせ先)	幸田工場 山本 哲治 070-7666-9337
------	-----------	-------------------	-----------------------------

## 1. 背景

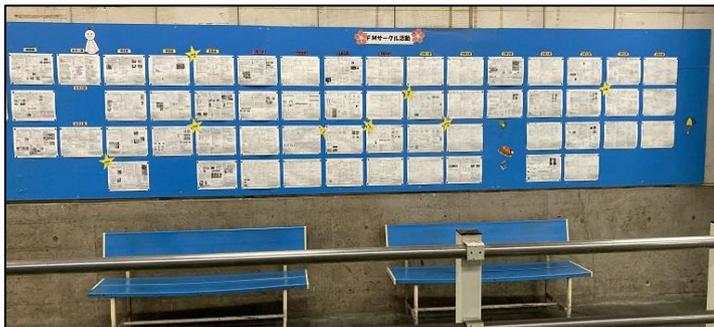
- ① QCサークル活動状況が、しっかりされているのかわからない。
- ② サークルメンバーと支援者はコミュニケーションが取れているのかわからない。

## 2. ねらい

- ① QCサークル活動状況が見て分かるようにし、誰でも支援できる状態にする。
- ② サークルリーダー/メンバーと支援者のコミュニケーション向上を図る。

## 3. 事例

最も人通りの多い、食堂に向かう通路に「見える化ボード」を設置した。



① 完了したサークルの旗を掲示し、QCストーリー・



全社大会、愛知地区大会出場サークルの紹介することで、メンバーのモチベーションupを図る。

② 愛知地区・全社大会出場チーム紹介

③ サークル会合報告書提出状況(星取表)

## 自慢するポイント

- ・QCサークル活動の旗・実績表を見える化する事により、サークルリーダー・メンバーと支援者が気にするようになった。
- ・工場大会・全社大会・愛知地区などで、賞を取ったサークル紹介をする事でモチベーションアップに繋がった。
- ・サークル活動報告書を変更することで、上司も言うだけのフォローでなく、しっかり確認をする習慣に繋がった。

\*参考資料があれば添付してください



テーマ												
開催	月日	開催時間	～	会合時間	分	次回開催	月日	( )				
	場所						時間	～				
	活動	出席	欠席	出席率	発言率	場所	人間の能力を発揮し、無限の可能性を引き出す 人間性を尊重して、生きがいのある職場を作る 企業の体質改善に寄与する					
S O	 <b>FMサークル会合報告書</b>		事務局	ブロック長	支援者	アドバイザー	リーダー	作成者				
			推進委員	部長	課長	係長・組長	班長・担当					
	所属											
	サークル名											
	テーマ											
	月日	月	日 ( )	開催時間	～	次回	月日	月	日 ( )			
<b>ブロック長・支援者の方にもっと関心を持ってもらう仕掛け</b>												
会合内容	状況	名	名	名	%	%						
	上司教育	←上司が会合に参加して、実地指導をした場合は、○印を記入してください				指導士指導	←QCサークル指導士に指導を依頼した場合は、○印を記入してください。					
STEP (○で囲む)	テーマ選定	現状把握	目標・計画	要因分析	対策立案	対策実施	効果確認	標準化と管理の定着	反省	その他:		

# 一点自慢大会用紙

テーマ名	「9の付く日はQCサークル活動の日」を全社周知		
------	-------------------------	--	--

会社名:	株式会社アーレスティ	担当幹事: (問い合わせ先)	益永萌央
------	------------	-------------------	------

## 内容

### 1. ねらい

QCサークル推進課の、QCサークル活動のありたい姿として「行きいき改善！チャレンジ意欲！全員参加！意義あるQCサークル活動を実践しよう！」を成し遂げるため。

### 2. 運用開始

2021年10月スタート

### 3. 全社への展開方法

毎月、月初に壁新聞(弊社の名称)にて、社内ポータルに掲示して展開・周知を行っている。各拠点の事務局の働きかけで、HPに記載した後、担当アドバイザーやリーダーに対してメールで展開を行っている。

9の付く日はAhrestyグループQCサークル活動の日

24年4月度 QCC活動の日は... 4月9日(火) 4月19日(金)

24年5月度 QCC活動の日は... 5月9日(木) 5月20日(月) 5月29日(水)

高橋社長からメッセージ

仕事とは、  
①業務を進めること (INPUTに対してOUTPUTすること)  
②仕事をより正確で効率的に進化させること。

QCCは仕事を進化させるための改善手法を実践形式で身につける場です。QCCを通して個々の改善能力を高めると共に仕事を進化させましょう。一人ひとり、QCC毎の仕事の進化で会社を進化させていきましょう。

9の付く日はAhrestyグループQCサークル活動の日

24年6月度 QCC活動の日は... 6月10日(月) 6月19日(水) 6月28日(金)

金田本部長からいただきました

QCサークル活動有難うございます。品質管理活動の一環として自主啓発、相互啓発をして職場の管理、改善を継続的に全員参加で行ったQCサークル活動を行ううえで以下のポイントが重要!

1. 具体的なテーマの選定: 現場の課題を解決を選びましょう。(ムリ・ムダ・ムラを減らす活動)
2. 積極的なコミュニケーション機会の確保: メンバ促進し、協力して活動を進めましょう。
3. 活動結果の可視化: 成果を可視化してモチベーションを高めましょう。

24年10月17日にはグローバルQC大会が皆さんの参加をお待ちしております

## 自慢するポイント

- ・毎月定期的に活動・会合を行うために、全社的にQCサークル活動の日を設定することで、環境づくり、継続して活動ができるようにするための意識づけを行うことができた。
- ・壁新聞は食堂にあるモニターに流れるため、誰でも目に留まるような工夫をしている。
- ・今年度はQCに対するモチベーションを上げるために、社長や部長、事務局長にメッセージをもらい記載を開始した。今後は優秀サークルに直接インタビューをしに行き、今までとは違う壁新聞を掲載し、モチベーションが上がる内容を考えていきたい。

\* 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サークル活動報告書』の改善		
会社名:	大豊工業(株)	担当幹事: (問い合わせ先)	スタッフ幹事 野崎 (0565-28-2055)
<b>〔『QCサークル活動報告書』とは〕</b> サークルリーダーがQC会合を実施すること、および実施後にOutputを上司に報告する書類 →上司（サブアドバイザーなど）は、内容を見てサークルの指導・支援をする。			
<b>【改訂の背景】</b> ・QC部門推進者への課題ヒアリングで、「 <b>全員参加</b> 」に対する理解不足が見えてきた。 →一度の会合に <b>全員集合</b> することが <b>全員参加</b> 、だと思っている。 →中には、以下のような意見もあった。 “活動報告書には、 <u>参加率を表示する欄があり、参加率が低いと全員参加できていないように見られる。</u> ”			
			「 <b>全員参加</b> 」の 考え方周知と 参加率の表示に ついて改善
<b>【改訂のポイント】</b> ①「 <b>全員参加</b> 」の進め方を具体的に明記 ②参加率の欄を削除 ③活動内容の見やすさ改善：次回までにやること（誰がいつまでに何を）の欄追加。 会合がどのステップかひと目で分かるようにステップに○をする欄に変更。 ④上司の関心アップ：上司の指導・期待値を明確化（誰に何をコメントしているのか曖昧な書き方）			
上記背景に対しての改善			
活動報告書の現物を見て… ③「自分が上司だったら、こんな見やすさがあるといいな」と思う点と ④サークルリーダー、メンバーだったらこんなコメントがほしい と思う点を追加で改善			
<b>自慢するポイント</b> ＼こんな声がありました／  サークルリーダー ・今までの活動報告は参加率を向上させる為、メンバーが揃った限られた日時でしか実施できなかったが、 <b>全員参加の意味を再認識した事</b> でいつでも活動できるようになり <b>問題解決のスピードが速くなった。</b> ・活動した内容のみ記入していたが <b>次回までにやる事と担当者覧が追加された事</b> によって			
		 サブアドバイザー（工長級）	
以前はサブアドバイザーのコメント・アドバイス欄だったので、「やっておいてね」みたいなコメントのみで済ませていたが、 <b>書式改定からはメンバーとリーダーに対してのアドバイスのみになった事</b> でサブアドバイザーも内容を理解していないとアドバイスできないので、 <b>当事者意識を持つようになった。</b>			
 アドバイザー（課長級）		 サブアドバイザー（工長級）	
書式改定によって記入項目が変わった事により、サブアドバイザーもより活動に関心が持てるようになったと思う。 今までより少しずつではあるが活動の活性化に繋がる。			

\* 参考資料があれば添付してください

# 『QCサークル活動報告書』の改善

〈改善後〉

〈改善前〉

【原紙④】 2019.2.25 第3版 HS-E-10(4.18) 別紙3

## QCサークル活動報告書

● 活動前 記入事項

記入日	月	日
部署	サークル名	リーダー(申請者)
開催予定日時		
実施(予定)テーマ		
活動場所		

提出ルート: リーダー → 課長・室長 → リーダーへ返却

課長・室長 承認欄

● 活動後 記入事項 (QCサークル活動報告)

記入者	参加人員	実施日時(活動にかかった時間を記入)
名/名(%)	月	日
不参加者理由	※お休み・ライン対応 等	

実施内容

QCサブアドバイザーのコメント・アドバイス

QCアドバイザーのコメント・アドバイス

実施指導 承認欄

課長・室長 部長

提出ルート: リーダー → QCアドバイザー → 課長・室長 → 部長 → QC工場推進者 → リーダー(サークル保管)

【注意】

- 活動後は速やかに記入し提出。2016年以降、使用する場合は工場内で管理(総務人事部への提出不要)
- 会合1件につき、1枚提出(まとめて1枚の提出は受け付けません)
- 業務に関わる会合及び活動かどうかについては、課長・室長以上の方で判断下さい。
- ※ホータル保管場所: 560総務人事部 → 人事関係(15人事部) → QCサークル活動 → 【原紙④】QCサークル活動報告書

【変更点】 総務人事部関係削除及びQC工場推進者欄追加。※工場内で使用



③会合がどのステップかひと目で分かるようにステップに○

②参加率の欄を削除

③次回までにやること(誰がいつまでに何を)の欄追加。

④上司の指導・期待値を明確化(誰に何をコメントしているのか曖昧な書き方)

①「全員参加」の進め方を具体的に明記

【原紙④】

## QCサークル活動報告書

● 活動前 記入事項

記入日	6	月	3	日
部署	サークル名	リーダー	開催予定日時	
ダイカスト第1製造部	ピタゴラ	清水 尊	6月6日 14:00	~ 15:00(1h)
取り組むテーマ ※決まっていな場合は続行中可			活動場所	
680B流出不良削減			事務新集合ビル7F	

なにをやるのか○

テーマ選定、**現状把握**、目標設定、活動計画の作成、要因解析、対策の検討  
 対策の実施、効果の確認、標準化、活動の振り返りと今後の進め方、勉強会(教育)  
 その他( )

課長・室長 承認欄  
井上

● 活動後 記入事項 (QCサークル活動報告)

記入者	参加人員	実施日時
清水 尊	7名/7名	6月6日 14:00 ~ 15:00(1h)

実施内容

1. 後工程への製品別流出不良調査  
→不具合内容の項目が多い物を洗い出す

2. 680B項目別流出不良

〈決まったこと、次回までにやること(いつまでに、誰が、何を)〉  
 ・次回までにやること: ①ライン別検査台の照度調査 担当: 深水  
 ②検査員へのやりづらい作業の聞き込みを行う(各担当)

QCサブアドバイザーからアドバイス

リーダーに対して: 現地現物で進め、メンバー全員が問題や内容を理解できるようにして下さい。

メンバーに対して: わからない事などはBQCに関係無く何でも聞いて下さい。

QCアドバイザーから期待すること

サブアドバイザーに対して: 「たすい」事を発見したら早くみんなに見てもらいたい。不思議なような全員の役割を決め、進めて下さい。

活動状況に対して: 会合予定日を都度決めるのではなく、取組み当初に開催日を設定し計画通りに実施するようにして下さい。

提出ルート: リーダー → QCアドバイザー → QCアドバイザー → 課長・室長 → 部長 → QC工場推進者 → QCアドバイザー → リーダー(保管)

進め方について

「全員参加」とは、全員が同じ場所に集まって会合するだけではありません。  
 全員が、情報を共有化し活動に関わることを「全員参加」と考えましょう。

①定期会合・毎月、会合日を決め定期的に開催(例: 会合日...毎月10日)

②小会合 a: 朝夕会合...始業、終業15分間会合  
 b: ミニ会合...関係メンバーのみ、その都度開く会合

③情報交換・情報共有のためのコミュニケーション(活動報告書を共有)取って意見やアイデアを聞く

・活動後は速やかに記入し提出。原紙はサークルで管理。



# 一点自慢大会用紙

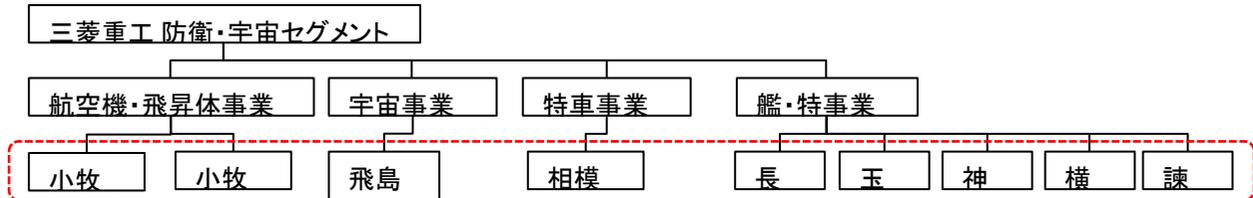
テーマ名	社内活動推進者(事務局)間での相互啓発/相互支援による 全社的小集団活動運営レベルの底上げ		
会社名:	三菱重工業株式会社 (防衛宇宙セグメント 航空機・飛昇体事業部)	担当幹事:	航空機製造部 生産技術課 阿部 規子

## 1. 背景

・弊社では各拠点<sup>\*1</sup>毎に小集団活動を運営しており、また各拠点それぞれの担当者(事務局)が活動運営に割けるリソースも少なく<sup>\*2</sup> 活動の活性化合いにばらつきがあった

<sup>\*1</sup>. 対象:三菱重工全拠点のうち、防衛宇宙事業に関わる 全国9拠点(下図 赤字部)・・・防衛宇宙セグメント

<sup>\*2</sup>. 活動運営の専属担当者(事務局)を設置しているのは 航飛事業部のみ。他はライン担当が小集団活動の運営業務を兼務している



## 2. 狙い

・活動運営について各拠点 共通の評価項目を設定し、ウィークポイントを見える化。事務局間での相互交流/相互支援を通じてウィークポイント強化の取組みを実施。全社的小集団活動の活性化・レベルの底上げを図り企業全体の経営改善に繋げる

## 3. 実施事項

- ・各拠点事務局からメンバーを募り、改善活動の活性化を目的とした分科会を立ち上げた (全社経営活動の一環として運営)
- ・分科会には 全国 9拠点(防衛宇宙関連)から13名のメンバーが参加。年間 計7回 会合を開催
- ・会合はメンバーが各拠点を訪問する形で実施し、活動運営のしくみ、良好事例について情報交換
- ・並行して各拠点の活動レベル(活性化合い)に対し共通評価項目を設定し、定量評価によりウィークポイントを見える化 ⇒特に ① 小集団活動の上位方針とのつながり、②リーダー育成制度の2つが弱点だった
- ・ウィークポイントについては強化を図る取組を実施(特に優れた仕組みをもつ拠点から全体に共有)
  - ①活動の上位方針とのつながり・・・工夫を織り込んだ計画書フォームを共有
  - ②リーダー育成・・・代表拠点を講師とした 勉強会の実施、「改善リーダー育成教育」の拠点共通開催など
- ・活動の結果、ウィークポイントの改善を数値で確認した

## 4. 2023年度の活動成果(まとめ)

### 【活動前】



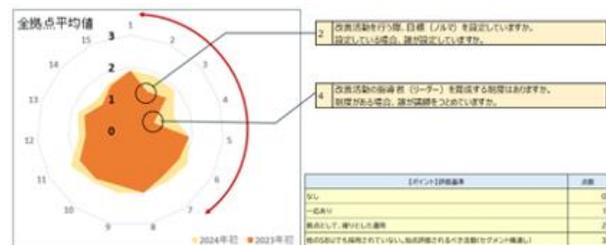
優れた拠点が先生になり  
しくみを全体に共有

### 【活動後】

2023年初⇒2024年初 ウィークポイントが改善する見通し

重点取組みとした項目4 「リーダー育成」 0.8点 ⇒ 1.4点 (+0.6点)

セグメント教育に盛り込んだ項目2 「目標設定」 1.3点 ⇒ 1.9点 (+0.6点)



## 自慢するポイント

- ・以下 各拠点事務局員の相互啓発/相互支援による全社的 改善活動レベルの底上げの工夫
- ・各拠点の事務局が分科会を通じて 情報交換・切磋琢磨し、各々が自拠点のしくみをより良く改善
- ・活動運営について、専属担当がない/経験の浅い拠点を、優れた拠点が支援 (各種フォームや、教育コンテンツ、その他ノウハウ共有 等)

\* 参考資料があれば添付してください