

次世代メンバーの成長 ～活気あるサークルへの道のり～

会社・事業所名(フリガナ)

発表者名(フリガナ)

愛知製鋼株式会社・鍛造工場 アイチセイコウ・タンソウコウジョウ 内徳 陽平 ウチトク ヨウハイ

1. 会社紹介

会社紹介

経営者 藤田 圭一郎氏
1946年創業
従業員数 約5000名
特許特許 3000件

企業理念 「良きクルマでは 良き人があふれる」

自動車 製造 資源循環型 圧延

圧延製品
鍛造製品
電磁製品

自動車産業を中心に、幅広い分野で高品質の製品を提供。存在価値ある世界企業を目指して。

2. 自己紹介

自己紹介

名前：内徳 陽平
出身：鹿児島県
勤続：20年目

2003 2015 2019 2021 2024

入社
入社5年
入社10年
入社15年
入社20年

TPSを学んだ
Yコープを学んだ

3. 職場紹介

職場紹介

駆動エンジン課組織図

1階 3階工場
2階 7階工場
4階 冷間鍛造工場(熱間鍛造工場)

動力伝達
変速機

ショットブラスト 冷間鍛造 全数検査 機械加工

愛知県東海市に本社を置く特殊鋼メーカースクラップなどを原料に、新しい車を生み出す『資源循環型企業』を確立しハガネをベースにした鉄鋼製品から電磁製品まで幅広い分野で高品質の製品を提供。

私は鹿児島県出身で勤続20年目2003年に入社し駆動エンジン課冷鍛工場に配属、2015年班长昇格と同時にQCリーダーを経験。業務の幅を広げようと2019年に生産調査室へ移動。TPSを学びムダ・ムラ・ムリを無くす手法を身につけ、冷鍛工場にもどり組長昇格。ショコラサークルの世話人をまかされました

私の所属する駆動エンジン課は4つの工場で構成され冷鍛工場では車の変速機や動力伝達部品などを製造しており、工程はショットブラスト・冷間鍛造・全数検査・機械加工を担当しています

4. サークル紹介

サークル紹介

サークル名
私 ショコラサークル
山田 ドファンサークル
近藤 冷間サークル
シロタ サボテンサークル

図2 サークル総観

図3 サークル能力

図4 最も得意なQC能力

図5 サークル内での活動

図6 サークル内での活動

図7 サークル内での活動

図8 サークル内での活動

図9 サークル内での活動

図10 サークル内での活動

図11 サークル内での活動

図12 サークル内での活動

図13 サークル内での活動

図14 サークル内での活動

図15 サークル内での活動

図16 サークル内での活動

図17 サークル内での活動

図18 サークル内での活動

図19 サークル内での活動

図20 サークル内での活動

図21 サークル内での活動

図22 サークル内での活動

図23 サークル内での活動

図24 サークル内での活動

図25 サークル内での活動

図26 サークル内での活動

図27 サークル内での活動

図28 サークル内での活動

図29 サークル内での活動

図30 サークル内での活動

図31 サークル内での活動

図32 サークル内での活動

図33 サークル内での活動

図34 サークル内での活動

図35 サークル内での活動

図36 サークル内での活動

図37 サークル内での活動

図38 サークル内での活動

図39 サークル内での活動

図40 サークル内での活動

図41 サークル内での活動

図42 サークル内での活動

図43 サークル内での活動

図44 サークル内での活動

図45 サークル内での活動

図46 サークル内での活動

図47 サークル内での活動

図48 サークル内での活動

図49 サークル内での活動

図50 サークル内での活動

図51 サークル内での活動

図52 サークル内での活動

図53 サークル内での活動

図54 サークル内での活動

図55 サークル内での活動

図56 サークル内での活動

図57 サークル内での活動

図58 サークル内での活動

図59 サークル内での活動

図60 サークル内での活動

図61 サークル内での活動

図62 サークル内での活動

図63 サークル内での活動

図64 サークル内での活動

図65 サークル内での活動

図66 サークル内での活動

図67 サークル内での活動

図68 サークル内での活動

図69 サークル内での活動

図70 サークル内での活動

図71 サークル内での活動

図72 サークル内での活動

図73 サークル内での活動

図74 サークル内での活動

図75 サークル内での活動

図76 サークル内での活動

図77 サークル内での活動

図78 サークル内での活動

図79 サークル内での活動

図80 サークル内での活動

図81 サークル内での活動

図82 サークル内での活動

図83 サークル内での活動

図84 サークル内での活動

図85 サークル内での活動

図86 サークル内での活動

図87 サークル内での活動

図88 サークル内での活動

図89 サークル内での活動

図90 サークル内での活動

図91 サークル内での活動

図92 サークル内での活動

図93 サークル内での活動

図94 サークル内での活動

図95 サークル内での活動

図96 サークル内での活動

図97 サークル内での活動

図98 サークル内での活動

図99 サークル内での活動

図100 サークル内での活動

冷鍛工場には4サークルあり、私が世話人を務めるショコラサークルはCゾーンと低迷しています。他のサークルと比較すると活気もありません。

5. サークル紹介②

ショコラサークル診断

メンバー数：9名
平均年齢：33歳

図3 サークル内での活動

図4 サークル内での活動

図5 サークル内での活動

図6 サークル内での活動

図7 個人別レベル評価

図8 サークル内での活動

図9 サークル内での活動

図10 サークル内での活動

図11 サークル内での活動

図12 サークル内での活動

図13 サークル内での活動

図14 サークル内での活動

図15 サークル内での活動

図16 サークル内での活動

図17 サークル内での活動

図18 サークル内での活動

図19 サークル内での活動

図20 サークル内での活動

図21 サークル内での活動

図22 サークル内での活動

図23 サークル内での活動

図24 サークル内での活動

図25 サークル内での活動

図26 サークル内での活動

図27 サークル内での活動

図28 サークル内での活動

図29 サークル内での活動

図30 サークル内での活動

図31 サークル内での活動

図32 サークル内での活動

図33 サークル内での活動

図34 サークル内での活動

図35 サークル内での活動

図36 サークル内での活動

図37 サークル内での活動

図38 サークル内での活動

図39 サークル内での活動

図40 サークル内での活動

図41 サークル内での活動

図42 サークル内での活動

図43 サークル内での活動

図44 サークル内での活動

図45 サークル内での活動

図46 サークル内での活動

図47 サークル内での活動

図48 サークル内での活動

図49 サークル内での活動

図50 サークル内での活動

図51 サークル内での活動

図52 サークル内での活動

図53 サークル内での活動

図54 サークル内での活動

図55 サークル内での活動

図56 サークル内での活動

図57 サークル内での活動

図58 サークル内での活動

図59 サークル内での活動

図60 サークル内での活動

図61 サークル内での活動

図62 サークル内での活動

図63 サークル内での活動

図64 サークル内での活動

図65 サークル内での活動

図66 サークル内での活動

図67 サークル内での活動

図68 サークル内での活動

図69 サークル内での活動

図70 サークル内での活動

図71 サークル内での活動

図72 サークル内での活動

図73 サークル内での活動

図74 サークル内での活動

図75 サークル内での活動

図76 サークル内での活動

図77 サークル内での活動

図78 サークル内での活動

図79 サークル内での活動

図80 サークル内での活動

図81 サークル内での活動

図82 サークル内での活動

図83 サークル内での活動

図84 サークル内での活動

図85 サークル内での活動

図86 サークル内での活動

図87 サークル内での活動

図88 サークル内での活動

図89 サークル内での活動

図90 サークル内での活動

図91 サークル内での活動

図92 サークル内での活動

図93 サークル内での活動

図94 サークル内での活動

図95 サークル内での活動

図96 サークル内での活動

図97 サークル内での活動

図98 サークル内での活動

図99 サークル内での活動

図100 サークル内での活動

メンバーは9名で平均年齢は33年齢とバランスの取れたサークルですが若手3人のQC能力の育成が進んでいないためスキルアップが課題です。

6. 理想と現状

理想と現状

理想と現状

他のサークルは
楽しく意見が飛び交い賑やか

ショコラサークルは
人はまばら...意見も少ない
まるでお通夜

昔は
言いたいことを真剣に言い合っていた
もっとこうしよう！

真剣に本音で会話できるサークルにしたい！

もっとこうしよう！
こうしなうまい！

会合を見ても、他のサークルは、楽しそうに意見が飛び交い、にぎやかですがショコラサークルは人はまばら。若手も意見を出さず、リーダーも黙々と進行し、まるでお通夜状態私がリーダーだったときは、言いたい事を言っていたし、メンバーも真剣に答えてくれたもって真剣に、本音で会話できるサークルにしたい！と思いました。

7. サークルの実態

サークルの実態

私の思い
もっと意見を出し合えないのか？

私の思い
リーダーがメンバーを引っ張ってほしい...

みんな時間がないんですよ

浦野リーダー
責任者
真剣
本音

弱点ポイント
コミュニケーション
QC能力

リーダーを育てる必要がある！

「もっと意見を出し合えないのか？」と浦野リーダーに聞くと「若手はQCなんてわかってないみたいだし、自分だって時間がないんですよ」との事私の思いはリーダーがメンバーを引っ張ってほしい。リーダーシップを評価すると、「コミュニケーション力」と「QC能力」が低いことがわかり、リーダーを育てる必要があると思いました。

8. 思い描く姿

私の思い描く姿

メンバー展開

リーダーシップを発揮

メンバーが自分の意志で行動

真剣
本音
ショコラサークル
活気に満ちたサークルへ！

私の思い描く姿は浦野リーダーがリーダーシップを発揮して自分の想いや考えをメンバーへ展開。メンバーひとりひとりが自分の意志で行動して真剣に本音を話せる活気に満ちたサークル活動にすることです。そのためステップアッププランを立てました。

9. ステップアッププラン

ステップアッププラン～活気あるサークルへの道のり～

ステップ① 1年目
期間 21年4月～22年3月
目的 コミュニケーション向上
目標

ステップ② 2年目
期間 22年4月～23年3月
目的 QC能力向上
若手のスキルアップ
目標

ステップ①では、リーダーのコミュニケーション力向上を目標に活動しステップ②ではQC能力向上、メンバー全員で改善に取り組み、サークル能力をあげます。

職場紹介	会社名:	愛知製鋼株式会社	発表形式	PC
	担当部門構成人員:	38名	担当部門サークル数:	4サークル
	サークル当たり人数:	9名	年間テーマ完了目標:	3テーマ
《事業所名》 鍛造工場		《所属・職位》 駆動エンジン課・組長		

10.リーダーの解析

リーダーの解析

浦野リーダーへヒヤリング

責任感 X3.2 目標達成率 X3.2

「食でもっとみんなを引っ張ってあげないか？」

「QCに自信なくて引っ張っていけないんですよ…」

「QCに自信がない」

「普段の仕事はてきぱきこなし頼れるリーダー」

「コミュニケーション低下」

まずはコミュニケーション力を上げるため、浦野リーダーへヒヤリングを行うと、「QCに自信がない」という悩みがありました。普段はてきぱき仕事をこなす頼れるリーダーですが、QCになると自信のなさが出てしまいコミュニケーション低下につながっていることがわかりました。

11.他サークルとの連携

他サークルとの連携

他サークルとの連携

「レベルの高いサークルだし、おしい経験になる。行ってみるか？」

「うちのリーダー、QCの勉強がしたいので…」

「行きたいです！たくさん学んでほしいです！」

「ちょっとQC活動中だし、うちで勉強してみるか？」

「強豪サークルでQCを学ぶ」

私はどうにか克服させたいと思い悩んでいると、全社世話人の川出世話人から「グッドネス2サークルで勉強してみたらどうだ？」とありがたいお誘いが。早速浦野リーダーに話すと「行きたいです！」と即答私は「レベルの高いサークルだ、たくさん学んで来い！」と送り出しました。

12.QCを学ぶ

QCを学ぶ (21年5~6月)

QC手法

QCストーリー

改善

会合の進め方

グッドネスIIサークルでは、QCの手法、運営のやり方、こういった改善をしているのを見学し、サークル会合にも参加させてもらい、QC活動の進め方を学びました。

13.リーダーの成長

リーダーの成長

戻ってくと

「他のサークルの事例も聞いてみたい！」

「うちのサークルをもっと活動したいです！」

「サークルを盛り上げるにはまずは会合から！一度面談してみたら？」

「様々な事例を体験」

勉強から戻った浦野リーダーが「他サークルの事例も聞いてみたい」とのこととQC、工場・全社発表大会に参加させ、より多くの事例を体験してもらいました。すると浦野リーダーから「メンバーの困りごとを改善したい」と相談が。これはコミュニケーション力を上げるいい機会と思い、面談してみたら？と提案しました。

14.個人面談

個人面談

「困りごとを抱えていた…」

「本音をみ取れてなかったなあ」

「対話の大事さを実感」

「今のヒヤリ活動って意味あるの？」

いざ面談してみると、会合では意見が少ないメンバーでしたが意外と多くの意見が。みんな困りごとを抱えていたようで、メンバーの本音をくみ取れていなかったと反省、私と浦野リーダーは対話が大事だと気づかれました。その中でベテランの鎌倉さんから「今のヒヤリ活動って意味があるのか？」と意見がありました。

15.ヒヤリ活動

ヒヤリ活動…危険箇所をゼロす活動

「現状の活動→意味がない！」

「ヒヤリが改善されない！言っても意味がない！言わなくなる悪循環」

ヒヤリ活動とは危険箇所をなくす活動で、作業者がヒヤリを記入しボードへ、監督者が改善を実施、コメントという流れです。しかし、現状ではあまり改善ができておらず「注意して作業してください」などのコメントで終わっています。これでは活動として意味がなく、メンバーのモチベーション低下にもつながります。

16.ヒヤリ活動②

ヒヤリ活動②

「goodness IIサークルがいい活動をしているから見学に行ってみたら？」

「西田工場世話人」

「浦野リーダー」

「私」

浦野リーダーからヒヤリの改善ってどうしたらいいんですか…と相談があり、一緒に悩んでいると西田工場世話人から「グッドネス2サークルがいい活動をしているから見に行ってみたら」と言われ、私と浦野リーダーで見学に行きました。

17.ヒヤリ活動③

ヒヤリ活動③

「このやり方ならリーダーとメンバーの対話ができる」

「コミュニケーション力チームワーク向上にも発がる！」

グッドネス2サークルではヒヤリに対して職制が段階的に判断し、作業者と一緒になって対策、改善という形でヒヤリをなくすだけでなく恒久的な改善までできていました。浦野リーダーは「うちでもやりたいですね」とやる気満々私もこのやり方ならリーダーとメンバーで対話生まれ、コミュニケーションが増えることで、チームワークも上がると思い早速、シヨコラサークルでも取り入れることに。

18.ヒヤリ活動改善

ヒヤリ活動改善

「この作業？」「この作業をどう改善？」

「指を挟む」「挟まない」

「メンバーとのコミュニケーションツールに変わった」

「真剣に耳を傾ける」

浦野リーダーは作業者のヒヤリに対し、現地現場で確認どうすればいいか対策と一緒に考え改善やりやすい作業や小さな改善にも取り組みました。積極的にメンバーとコミュニケーションをとり活動を継続。信頼関係が生まれ、チームの雰囲気も良くなりました。

19.ステップ①振り返り

ステップ①振り返り

浦野リーダーへヒヤリング

「成長を実感」

「責任感 X3.8 目標達成率 X3.2」

「チームワーク」

「コミュニケーション力」

ステップ①を終えて、浦野リーダーへヒヤリング。「会合らしくなってきました！」と嬉しそうな表情。再度リーダーシップとサークルレベルを調査。QCへの苦手意識を克服し、面談、ヒヤリカードの改善を行うことでメンバーとの対話が増えコミュニケーション力、サークルレベルともに目標を達成できました。

20.ステップ②スタート

ステップ②スタート

「QC能力が低い」

「QC勉強会を開こう」

「QCの勉強会」

ステップ②では、リーダーのQC能力向上、若手のスキルアップでサークルレベル「Bゾーン」を目標に活動していきます。するとQC能力が低い若手から「QCよくわかんなくて…」と本音が。私はまずQCの基礎知識が必要だと思い、勉強会から始めました。

21.テーマ選定

テーマ選定

「630T-1号」

「AFUへ移設」

「630T-2号」

「3号のプレスでドリブンギアを月に30万個ほど生産」

「冷間鍛造」

次に改善に取り組むため、テーマを選定。630T1号プレスがAFUに移設し、生産が追いつかなくなるため課方針から「630T-2号、3号の可動率向上活動」に決定。630Tとは、ドリブンギアを月に30万個ほど生産しており、冷間鍛造することで寸法精度・被削性向上、強度向上を行っています。

22. 選定理由①

選定理由①
630T-1号から2号へ品番変更後の数量

630T-2号の可動率と非可動率内訳

85%
非可動率 15%

負荷が高くやれぬ!!

：段替え休止 11%

1号プレスがなくなると仕掛けていた品番を2号で生産することになり残業してもやりこなせない状態になります
2号の可動率は、課目標85%に対し80%以下と低迷。
非可動率をみると、段替え休止が大半を占めており、低減する必要があります。

23. 段替えとは

段替えとは 品番型打ち後に次品番へ切り替えること

1. 終物測定
2. ボルスター搬出
3. ビーム交換
4. 治具交換
5. ボルスター搬入
6. 初物測定

型打ち開始

段替えとは次品番への切り替え作業です
終物測定後、ボルスター搬出、搬送段替え、ビーム交換、治具交換
ボルスター搬入、初物測定し型打ち開始という工程です。

24. 段替え作業を観察

段替え作業を観察

メンバー全員で 現地現物で確認

「何が問題かわからない…」
「初めて見る作業だしな…」
「そんな時こそTPSの出番！」

まずはメンバー全員で段替え作業を現地現物で観察。するとプレス未経験の若手、丹羽君から「何が問題かわからないです…」と一言。確かに初めて見る作業、わからないのは当然…そんな時こそTPSの出番だと思い勉強会を実施。

25. TPS勉強会

TPS勉強会

TPSとは ムダ・ムリ・ムラを把握→改善!

標準組合せ表
標準作業表
標準2表を伝授

TPSとはムダ・ムラ・ムリを把握し改善を行うことであり
問題を見つける道具、標準作業組み合わせ表・標準作業表の使い方を教えました。

26. 現状把握

現状把握

標準作業組み合わせ表
標準作業表
行き来
安全網
歩行多!

現状
段替え時間: 1581s 歩行回数: 36回

さっそく段替え作業の標準2表を作成、「ビーム脱着が長い」「行き来がおおい」などみんなで意見を出し合い段替え時間が「1581秒」、歩行回数が「36回」と現状の問題点を洗い出すことができました。

27. 目標と活動計画

目標と活動計画

現状 段替え休止 11%
↓ 4%低減
目標 段替え休止 7%

636s短縮が必要!

担当	3月	4月	5月	6月	7月	8月
テーマ設定・現状把握	全員					
要因検討・対策実施		全員				
効果検証・標準化			全員			

目標と活動計画では2号の段替え休止11%を4%低減の7%に段替え1回当たり636s短縮する必要があります。
活動計画を作成し、全員参加で活動していきます。

28. 対策の立案

対策の立案

改善案: 18件
目標短縮時間: 636s
短縮予想: 638s

洗い出した問題点に対し改善案を18件採用。予想効果は638sと目標の636s超え目標達成できたので改善を実施することに

29. 歩行の改善

歩行の改善

改善前
改善後

若手の意見交換
作業方法には歩行削減を
「ここは移動し方が変わる」

歩行回数
36 → 27回削減
310s短縮

歩行改善では、若手が意見を出し合い、主体となって活動を実施
レイアウト変更や治具置場作成などで歩行短縮の改善を行い36回の歩行を9回に歩行削減、310sの短縮に成功

30. 作業の改善

作業の改善

ダイクッション作業
改善前 改善後
120s → 4s
116s短縮

コンベア調整作業
改善前 改善後
118s → 0s
118s短縮

作業改善では、設備改造が必要なため生産技術部に協力してもらいました。
ダイクッション作業では電動化に変更し歩行・作業レスに改造し116s短縮
コンベア調整作業でも装置の機構を変更したことで工具レスを実現、118sの短縮と作業時間を短縮することができました。

31. 結果の確認

結果の確認

歩行改善 (達成) 1271s
作業改善 (未達) 997s

改善後の結果を確認すると
歩行改善では、1275sの予想に対して1271sと達成！
一方作業改善では、943sの予想に対して997sと未達になっていました。

32. 結果の確認②

結果の確認②

「かっぴー」
「もう一度作業改善を洗いなおそう！」

みんな頑張ったのになあ…
再度調査をすることに

浦野リーダーをはじめメンバーも「頑張ったのになあ」とがっかりした様子。
私は「改善に失敗はつきもの、作業改善をもう一度洗いなおそう！」と声をかけ、再度調査をすることに

33. 結果の確認③

結果の確認③

ダイクッション作業 (達成) 4s
コンベア調整 (達成) 0s
ビーム交換 (未達) 226s

チーム交換が予想よりも短縮できていない!
ビーム交換作業を調査

作業改善の内訳を確認するとダイクッション作業、コンベア作業は目標達成！しかしビーム交換作業は未達、予想よりも短縮できていないことが分かりました。

34.実際のビーム交換作

AICHI STEEL

実際のビーム交換作業
(長いため一部省略)



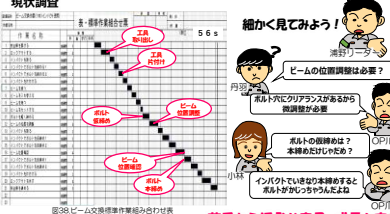
ビームをつける
↓
位置を合わせる
↓
手でボルト仮締め
↓
インパクトでボルト本締め

実際のビーム交換作業です
ビームをつける
位置を合わせる
手で仮締め
インパクトで本締めという流れです。

35.現状調査

AICHI STEEL

現状調査



細かく見てみよう！
ボルトの仮締めは必要？
位置調整は必要？
インパクトで仮締めは必要？
本締めだけじゃダメ？

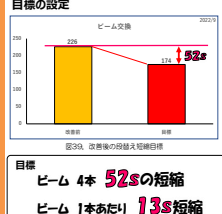
若手から活発な意見、成長を実感

ビーム交換作業を標準組合せ表を使い、
細かく見てみると
若手から「ビームの位置調整はいる？」
「ボルトの仮締めは必要？」など
細かな問題点も吸い上げることができており
若手の成長を実感しました。

35.目標設定

AICHI STEEL

目標の設定



目標
ビーム 4本 52sの短縮
ビーム 1本あたり 13s短縮

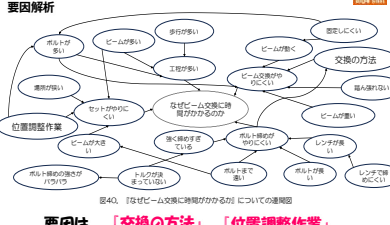
ショコラサークル
一致団結だ！！

目標の設定では
4本のビーム交換を52s短縮
1本あたり13s短縮することに決定。
ショコラサークル一致団結で取り組みます。

36.要因解析

AICHI STEEL

要因解析



要因は「交換の方法」「位置調整作業」

要因解析は「なぜビーム交換に時間がかかるか」を
連関図で解析。
『交換の方法』と『位置調整作業』が要因と考え、
対策をすることに

37.対策の立案①

AICHI STEEL

対策の立案①



交換の方法
位置調整作業

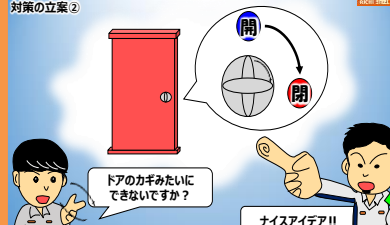
日常生活に置き換えてみよう

対策案を決める会合ではなかなかいいアイデアが
浮かばず、行き詰っていました。
メンバーは問題を難しく考えすぎていると思った私は
「日常生活で置き換えて考えてみるといい」と
アドバイスをしました。

38.対策の立案②

AICHI STEEL

対策の立案②



ドアのカギみたいに
できないですか？

ナイスアイデア!!

数日後、丹羽君から「ビームの固定をドアの
カギみたいにひねるだけで開け閉めできない
ですか？」と
いいアイデアが。さっそく調べてみると、
ワンタッチ治具というものが、
対策案に加えることに。

39.対策の立案③

AICHI STEEL

対策の立案③

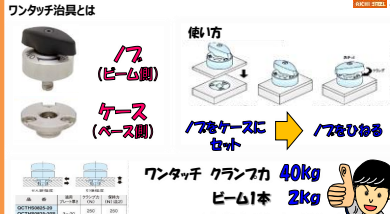
安全性	作業性	コスト	実現性	効果	評価		
交換作業	交換レス(自動調整)	◎	◎	×	×	◎	9
	チェーンのみ交換	×	△	◎	◎	◎	8
	ワンタッチ治具に変更	◎	◎	△	◎	◎	1.2
位置調整作業	ボルトの本数を減らす	◎	◎	○	△	△	8
	ガイドを設置	◎	△	◎	◎	△	1.0
	ワンタッチ治具に変更	◎	◎	△	◎	◎	1.2

丹羽君のアイデアも含め、系統マトリックス図を使用し、
対策案を評価。
『交換作業』と『位置調整作業』どちらの対策も
『ワンタッチ治具に変更』に決定しました。

40.ワンタッチ治具とは

AICHI STEEL

ワンタッチ治具とは



ワンタッチ クラフ力 40kg
ビーム1本 2kg
固定力は問題なし!

ワンタッチ治具とはノブとケースで分かれており、
使い方はノブをケースにセットしてひねるとロック
するという簡単な仕組みです。

41.対策の実施

AICHI STEEL

対策の実施 (ケース側)



インパクト使用
ワンタッチ

位置調整必要
位置調整不要

ワンタッチ治具に変更したことで
インパクトなど工具を使わず、簡単にビームを
固定できるようになり位置が決まっているため、
調整も不要になりました。

42.対策の立案

AICHI STEEL

対策の実施



対策前
インパクト使用

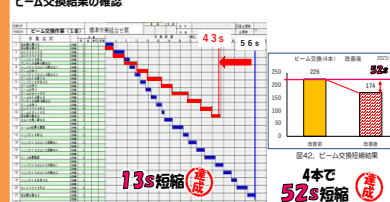
対策後
ワンタッチ

こちらが実際の作業を見比べたものになります。
見てわかるように作業が「早く・楽に」できるよう
になり作業者も「ビーム交換がとても楽になった」と
喜んでいました。

43.ビーム交換結果の確認

AICHI STEEL

ビーム交換結果の確認



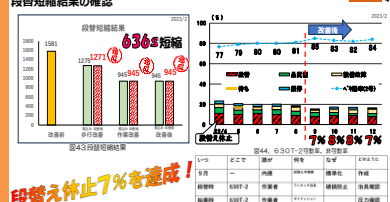
4本で 52s短縮
1本あたり 13s短縮

再度、組合せ表を作成。ビーム交換の結果は一目瞭然。
ビーム交換1本あたり 13秒の短縮に成功
4本交換は52sの短縮、目標を達成できました。

44.段替短縮結果の確認

AICHI STEEL

段替短縮結果の確認

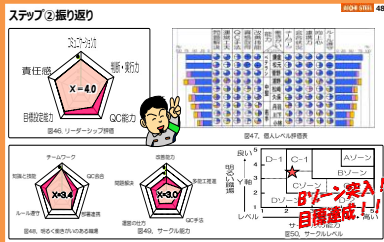


段替え休止7%を達成!

段替え短縮の結果
作業改善は、目標未達から再度問題解決に取り組み、
ワンタッチに変更したことで目標を達成。
歩行改善と合わせると、改善後は636s短縮に成功。
可動率でも段替え休止7%を達成！
標準化と管理はこれように進めていきます。

45.ステップ②の振り返り

AICHI STEEL



ステップ②を振り返ると、QC勉強から始まり、浦野リーダーが先導し、若手が主体となって改善に取り組むことができました。リーダーシップと個人レベル表を見ると、QC能力や改善技能、チームワークが上昇。サークルレベルも「Bゾーン」に突入！目標達成です。

46.これからの活動

AICHI STEEL



会合では浦野リーダーがはきはきと進め、若手が意見できるようになっていました。以前のお通夜会合と比べ確実に雰囲気が明るくなっており、自分の活動に間違いはなかったと実感できました。

47.活動を通して

AICHI STEEL



今回の活動を通して、浦野リーダーがリーダーとして成長し、それに続いて若手も成長。私の思い描く真剣に本音で話せる「活気のあるサークル」に少しは近づくことができました。私自身、反省することがあったり対話の重要性を確認できたりと多くのことを浦野リーダー、メンバーとともに学ぶことができました。