

No.	テーマ	<h1>将来を見据えて</h1> <h2>～中堅メンバー達の早期育成～</h2>
101		

会社・事業所名 (フリガナ)	発表者名 (フリガナ)
トヨタ自動車株式会社 元町工場 機械部 第2機械課	スギヤマ 勉ユキ
トヨタ自動車株式会社 元町工場 機械部 第2機械課	発表者 杉山 貴幸
	カモダ アキヒロ
	発表者 鴨田 晃宏

活動期間:2023年1月～12月

# 将来を見据えて

～中堅メンバー達の早期育成～



**トヨタ自動車株式会社**  
**元町工場 機械部第2機械課**  
**ゴールデンサークル**  
 発表者:杉山(サークルリーダー) 鴨田

皆さんこんにちは、トヨタ自動車元町工場ゴールデンサークルの杉山と鴨田です。ただいまから2023年の活動テーマ将来を見据えて～中堅メンバー達の早期育成～を発表します

【工場紹介】

**トヨタ自動車元町工場**

**愛知県豊田市**

1959年 8月 操業開始  
アジア初 乗用車専門工場

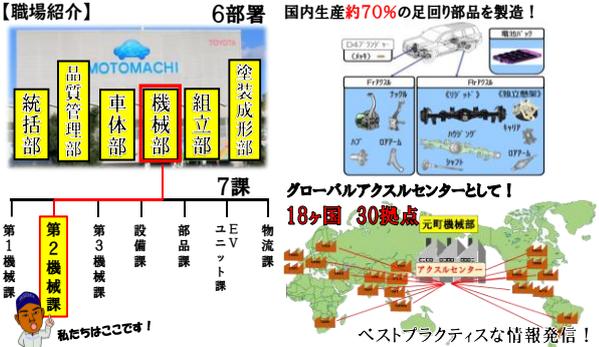


12車種生産!

初めに工場紹介です。私達が働く元町工場は、愛知県豊田市にあり1959年アジア初の乗用車専門工場として操業を開始しました。現在は、16代目クラウンを初めとした12車種を生産しています。

【職場紹介】

**6部署** 国内生産約70%の足回り部品を製造!



**7課** グローバルアクスルセンターとして! 18ヶ国 30拠点

元町機械部 アクスルセンター

ベストプラクティスな情報発信!

工場内は6つの部署に分かれており私たちはその中の機械部に所属機械部ではさらに7つの課に分かれて国内生産約70%の足回り部品を製造しています。また、グローバルアクスルセンターとして18ヶ国30拠点にベストプラクティスな情報を発信。

【第2機械課職場紹介】

**主にSUV系のアクスル担当**

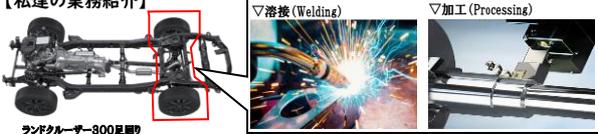
ランドクルーザー300



330名在籍



【私達の業務紹介】



ランドクルーザー300足回り

私たちが働く、第2機械課は330名が在籍しており、主にSUV系のRrアクスルを製造しています。その中で、ランドクルーザー300の溶接と加工を担当しお待ち頂いているお客様に1分1秒でも早くお届けできるように日々生産しています。

QCサークル紹介	サークル名 (フリガナ)		発表形式	
	ゴールデンサークル (ゴールデンサークル)		プロジェクト	
本部登録番号	1773102	サークル結成年月	2017年1月	
メンバー構成	11名	会合は就業時間内・外・両方	内・外・両方	
平均年齢	35歳(最高50歳、最低24歳)	月あたりの会合回数	4回	
テーマ暦	本テーマで9件目 社外発表0件目	1回あたりの会合時間	1時間	
本テーマの活動期間	2023年1月～2023年12月	本テーマの会合回数	16回	
発表者の所属	トヨタ自動車株式会社 元町工場 機械部 第2機械課 8係	勤続	20年	

**2023年 年間育成記録シート** ランドクルーザー300 第2機械課 HJ281 組 元町工場

主な業務内容: **ランドクルーザー300 リア アクسل ハウジング溶接**

サークル名: **ゴールデンサークル** (リーダー: 杉山貴幸 (4年目))

メンバー数: 11名 (従業員: 8名, 期間: 3名)

環境のサークル像: **イキイキと働ける環境を作れるサークル**

1. サークルレベル

X軸: サークルの能力 (基礎的指導力, 多技能, QC手法, 標準的, 運送の仕方, 5Sとルール, 向上意欲)

Y軸: 明るく働きたいのある職場 (チームワーク, 会話, 笑顔, 関係性の構築)

項目	イ	ロ	ハ	ニ	ホ	計	平均
X軸	2	2	2	2	3	11	2.2
Y軸	2	2	2	2	3	11	2.2

現状のCランクは2.2, Y軸2.2

次に、ゴールデンサークルの紹介です。理想のサークル像はイキイキと働ける環境を作れるサークルを目指しており、現状のサークルレベルはX軸2.2Y軸2.2のCランクになります。

**【サークルメンバー現状】**

No.	メンバー	職位	X軸:サークルの能力				Y軸:明るく働きたいのある職場			
			QC手法	リーダーシップ	多技能	改善力	会話状況	運送	向上意欲	守り
1	杉山 貴幸	チームリーダー	●	●	●	●	●	●	●	●
2	岩本 直也	エキスパート	●	●	●	●	●	●	●	●
3	山田 智則	エキスパート	●	●	●	●	●	●	●	●
4	鴨田 晃宏	中堅	●	●	●	●	●	●	●	●
5	山下 翔平	中堅	●	●	●	●	●	●	●	●
6	櫻井 亮太	中堅	●	●	●	●	●	●	●	●
7	釣谷 貴智	若手	●	●	●	●	●	●	●	●
8	花田 昂祐	若手	●	●	●	●	●	●	●	●
9	石戸谷さん	期間従業員	●	●	●	●	●	●	●	●
10	竹村さん	期間従業員	●	●	●	●	●	●	●	●
11	愛甲さん	期間従業員	●	●	●	●	●	●	●	●

サークルメンバーこのようになっており、職位を見るとバランスが良いサークルですが、中堅のリーダーシップが低いのが弱点です。

**【想定される環境変化】** (中期:2023年から2025年)

この先の変化点

- 2024年:(1年後) ランドクルーザー250 新ライン立ち上げ
- 2025年:(2年後) 海外新ライン立ち上げ支援

サークルへの影響

- 海外支援にリーダー(エキスパート)が参加
- リーダー不在によるサークルの弱体化

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

海外支援で誰が抜けてもサークルを弱体化させない為 **次世代のリーダー育成**

上司コメント (年初計画通り)

サブAD 将軍を現職で次期サブリーダーの育成は必要不可欠です。

AD 高負荷の中たからにもメンバーと一緒に頑張って活動を行いつつ、拘束を見据えた育成にも努めています!

次に、想定される今後の環境変化ですが2024年にランドクルーザー250国内新ラインの立ち上げ。翌年の25年からは、海外新ラインの立ち上げ支援が計画されています。それによる私達のサークルへの影響は現状のリーダーであるエキスパートが、支援に参加する事でリーダー不在によるサークルの弱体化。

**【育成目標】**

誰の: **中堅メンバー3人の**

何を: **リーダーシップをいつまでに:12月末までに**

どうする:

- ...言われればやれる
- ...積極的に出来る

1ランクUP

No.	メンバー	項目	職位	X軸:サークルの能力			
				QC手法	リーダーシップ	多技能	改善力
4	鴨田 晃宏	中堅	●	●	●	●	●
5	山下 翔平	中堅	●	●	●	●	●
6	櫻井 亮太	中堅	●	●	●	●	●

育成目標は、中堅メンバーのリーダーシップを年間を通し「言われればやれる」から「積極的にできる」へ1ランクアップを目標にしました。

**【年間育成計画】**

誰が	誰を	内容	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
私	中堅	中堅メンバー育成の思いを伝える	→											
私・中堅	中堅	中堅メンバー個人分析	→	→										
私・中堅	中堅	中堅メンバー育成活動	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
私	中堅	中堅メンバー成長確認	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→

**【中堅メンバー3人】** 鴨田君 山下君 櫻井君

この3人を育成!

年間計画を立て中堅メンバーの鴨田君、山下君、櫻井君の3人を育成していきます。

**【中堅メンバーへ育成の思いを伝える】**

1: 職場の問題を把握できる! 2: 自ら考動できる!

3: メンバー・関係者を巻き込める! 4: 次期リーダーを育成できる!

私が思うリーダー要素を説明

まず活動の初めに、私が思うリーダー4要素を中堅メンバーに説明。

- 一、職場の問題を把握できること!
- 二、問題に対し自ら考動できること!
- 三、メンバーや関係者を巻き込んで活動できること!
- 四、次期リーダーを育成出来る事!

この4つがリーダーに必要な要素だととくとくと説明しました。

**【中堅メンバーの個人分析】・・・鴨田君**

	リーダー要素	現状
1	職場の問題を把握できているか	○
2	問題に対し自ら考動できているか	○
3	メンバーや関係者を巻き込んでいるか	▲
4	次期リーダーを育成できているか	▲

～鴨田君は～  
自分でやりたい、自分がやりたいが最優先！  
メンバーとの協力が弱い・・・

**協力性**

次に中堅メンバーの個人分析。鴨田君は、好奇心旺盛で自分でやりたい、自分がやりたいが優先してしまいメンバーとの協力が弱い。

**【中堅メンバーの個人分析】・・・山下君**

	リーダー要素	現状
1	職場の問題を把握できているか	○
2	問題に対し自ら考動できているか	○
3	メンバーや関係者を巻き込んでいるか	▲
4	次期リーダーを育成できているか	▲

～山下君は～  
問題を発見すると黙々と対策！  
メンバーと一緒にだと協調性が弱い・・・

**協調性**

山下君は、問題に一人で黙々と対策。コミュニケーションが少し苦手なメンバーと一緒にだと協調性が弱く

**【中堅メンバーの個人分析】・・・櫻井君**

	リーダー要素	現状
1	職場の問題を把握できているか	○
2	問題に対し自ら考動できているか	○
3	メンバーや関係者を巻き込んでいるか	▲
4	次期リーダーを育成できているか	▲

～櫻井君は～  
メンバーとのコミュニケーションは上手！  
知らない事に関しては奥手で積極性が弱い・・・

**積極性**

櫻井君は、メンバーとのコミュニケーションは上手でも知らない事に関しては少し奥手で、積極性が弱い

**▼今までのリーダー育成のイメージ**

リーダー要素	2023年	2024年	2025年
1. 職場の問題を把握	鴨田君	山下君	櫻井君
2. 自ら行動できる	→	→	→
3. メンバーを巻き込める	→	→	→
4. 次期リーダーを育成	→	→	→

3年も掛かる！  
...とは言ってもいつものQC活動だと...

**テマリーダーは一人！**

活動方法検討中...

QCサークル誌 社内の取り組みを調べたり

TOYOTA自動車 元町工場では **アメーバ活動 取り組み中！**

今までの育成方法では3人を順番に育成していくと最後のメンバーは3年後に。時間がかかりますとは言っても、サークル活動のテマリーダーはあくまで一人。何が育成のヒントを探す為、参考書や、社内の取り組みを調べていると、「元町工場アメーバ活動取り組み中」

**【活動方法説明】**

アメーバ活動とは？

問題の大きさに応じて自由にチーム編成！

分裂！ 分裂！

今回は3つに分裂！

この方法なら！

リーダーシップを醸成させるにはうってつけ！

通常QCサークル単位で！

アメーバ活動とは通常、サークル単位で行う活動を問題の大きさに応じて、サークルを自由に分裂させるやり方今回は3人をテマリーダーとする為、3つに分裂。短時間で多くの問題解決をしたい時やリーダーシップを醸成させるにはうってつけの活動。

**【活動方法説明】**

この様な体制で活動を！

チームメンバー	TEAM① 若手	TEAM② 期間従業員	TEAM③ 若手
中堅	鴨田君 花田君	山下君 竹村君	櫻井君 釣谷君
副点	協力性に欠ける...	コミュニケーションが苦手...	関係部署の連携が弱い...
育成ポイント	メンバーとの協力を強化	コミュニケーションスキル強化	関係部署間連携強化
フォロー人	チームリーダー メンバーを巻き込んで活動するのが得意！ 私	エキスパート 話し上手で聞き上手！ 岩本さん	エキスパート 多技能で外との関りが豊富！ 山田さん

今回はこのチーム！

早速チーム分け、チーム編成の中心は中堅と若手それに加え経験豊富なベテランが育成ポイントをフォローをしていく体制をとりました。今回は3人の中の鴨田君の取り組みを代表して発表します。



鴨田君は問題の発掘屋であり設備の研究者でもあり不具合の修理屋まさに好奇心旺盛のチャレンジャー。ですが・・・「僕がやります。先に調べときました」とにかく一人でやっちゃうんです。そんな彼がもしメンバーと問題を共有しメンバーと活動しメンバーを育成出来たらこのサークルの将来は安泰。



そこで鴨田君に、皆で活動する良さを実際に体験してもらう事に。「最近この設備、異常が増えてきたなあ〜そうだ! 鴨田君に任せよう」「杉山さん、呼びました?」「この異常の原因を調査して! 調べるポイントは多いけど、うまくやれば今日中にできるから! 手伝おうか?」「これ位、一人で大丈夫ですよ!」しぼらして、「進捗は?」「まだ半分、今日中は無理ですよ!」「じゃあ明日、二人でやろう」あくる日「よし、1時間で終わらすよ」「流石に1時間では無理ですよ」「大丈夫! 先ずは一緒に調べよう」「問題ないです」「次は手分けして」「杉山さん、配線が切れかかっています。これが原因ですね、こんなに早く見つかるなんて」「一緒にやってみてどうだった?」「1人の時より、2人による役割分担で作業がスピードアップして効率良かった!」メンバーと活動する重要性に気づいてもらえました。

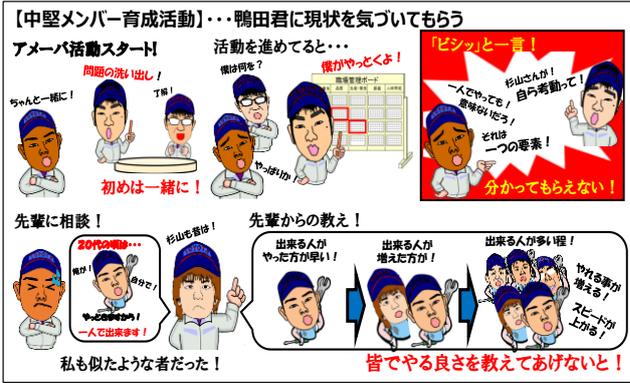
**[部品シュート流れ不良撲滅]...鴨田君のアメーバ活動事例①**

主要因	対策案	優先度
①シュートの傾斜が足りない	①傾斜角度変更	1
②部品箱の形状が悪い	②メーカーさんに調査依頼	2
	③部品が分岐する	4

効果の確認・標準化		貢献度	
現在も発生している	【対策実施後】	貢献度	貢献度
発生頻度	発生頻度	1	5
発生回数	発生回数	1	5
発生時間	発生時間	1	5
発生場所	発生場所	1	5
発生原因	発生原因	1	5

対策を話し合い、二人で傾斜角度を変更する事に「もうこんな時間か!」...しかし、その後の二人を見てみると。「鴨田さん、僕は何をしたらいいですか」「今日は遅いしババッとやとくとくよ」あくる日の対策でも「自分何もやってないんですけど・・・」「今日も時間無いからやとといたよ! あと、効果の確認と標準化も終わらせたから」ステップを踏んで対策したものの・・・



そんな期待を胸に活動スタート。ちゃんと一緒にやっていると...「俺がやととくよ!」...やっぱり! 「チームの活動なんだから一人でやっても意味ないだろ」「杉山さんの言うリーダー4要素で自ら考動って言ってましたよね」「それは一つの要素で、自ら考動と一人で考動は違うだろ」中々わかってもらえず、たまたま先輩に相談。「昔の杉山も同じ事いってたぞ!」今思うとその時の先輩の教えは、出来る人がやるよりもできる人を増やした方がやれる事のスピードが上がり効率が良い事を教えてもらった。「皆でやる良さを教えてあげないと」

**[部品シュート流れ不良撲滅]...鴨田君のアメーバ活動事例①**

テーマ選定	現状把握	目標設定
部品シュート流れ不良撲滅	部品シュート流れ不良発生状況	発生頻度 0
	発生回数 0	発生時間 0
	発生場所 0	発生原因 0

少し成長を見せた鴨田君の活動事例一つ目、部品シュート流れ不良撲滅を報告します。「先ずは一緒に職場の問題を見てみよう」かげから様子を見てみると、二人で活動スタート! 「層別では花田に任せるね。俺は目標を設定」役割分担も行いしっかりチームとして機能「要因解析は多い方がいいから、二人で出し合おう」お互いに意見を出し合えてイイ感じです。その後の要因調査では、「見て、見て、こっちのシュートはスムーズだけど問題のシュートは途中で止まる。傾斜角度が足りてないのが原因だね」

**[中堅メンバー育成活動]**



活動を見てると結局一人で対策まで行っている姿にまだわかってもらえない! 「なあ〜鴨田、初めは一緒に活動してたのに、どうして?」「そうは言っても、活動をしようにも、生産業務で精一杯! 時間に余裕が無いからババッとやるしかないですよ」他のチームの様子も聞き込むと櫻井君も同じように時間に余裕が無く山下君も時間に追われ、体力に余裕が無くヘトヘト

**【中堅メンバー育成活動】**

確かに現状は・・・  
早くお客様に届ける為  
生産数増加！

ADに相談・・・

職場管理ボード  
安全 品質 生産 原価 人材育成

高負荷継続中！  
時間だけでなく体力にも余裕が無い！

各チームが困っている  
時間や体力に着眼

着実に効果は出てる！

**【中堅メンバー育成活動】・・・各アミーバの活動事例** ◎今回はこのチーム！

アミーバで手分けして？  
各アミーバにテーマを設定！

時間の余裕に着眼！  
～テーマ 吊具作業廃止による作業時間短縮～

体力の余裕に着眼！  
～テーマ 溶接チップ交換外段取り化～

時間の余裕に着眼！  
～テーマ 溶接動作ラップによる作業時間短縮～

ライン停止減！

確かに現状は、お待ち頂いているお客様に少しでも早く提供できるように、生産台数増加、高負荷が続く時間だけでなく体力にも余裕が無い。困った時はアドバイザーに相談。  
「最近アミーバ活動で多くの問題解決をして災害ゼロ、不具合も低減できて着実に効果は出てるんだよ」  
「それでも今、どうにかしないと」  
「それなら、各チームが困ってる、時間や体力の問題を着眼にテーマを与えたらどうだ？」

**【テーマ 吊具作業の時間短縮】・・・鴨田君のアミーバ活動事例②**

テーマ選定  
現状把握  
目標設定  
要因解析  
活動計画  
問題を明確に！  
テーマ決定！  
解析不十分・・・

山下君チームと合体し再度要因解析  
現状把握②  
吊具作業とは・・・  
吊具を下げる  
吊具を移動  
自動作業終了後に  
台車で製品を固定  
作業台へ降ろす  
現状を確認！  
困った時にアミーバの形を変えられる！

**【テーマ 吊具作業の時間短縮】・・・鴨田君のアミーバ活動事例②**

～要因調査～  
一緒に  
吊具を下げる  
荷を固定し  
吊具を上げる  
吊具を移動  
作業台へ降ろす  
作業時間を計る！  
2人で現状測定！

～櫻井君チームと合体し対策立案～  
他職場見学时  
台車で荷下ろし  
この自由がアミーバの良いところ！  
アイ感！

対策事例①では・・・  
生産終了後斜角度調査！  
部品箱  
10分  
今日N/A！  
かもだ君が現状測定！  
かもだ君成長！

対策事例②では・・・  
対策 斜角度変更～  
作業台を！  
スライドに！  
今日も現状測定！  
部品箱  
10分  
かもだ君が対策実施！  
かもだ君成長！

作業時間短縮を目標にテーマ選定、「C工程の作業時間が長いですね」現状把握を行い、テーマを吊具作業廃止による作業時間短縮に決定し目標と活動計画を設定、要因解析実施するも二人では解析不十分・・・困っていると、「こう言う時は多くの方がいた方がいいよね」分裂していた山下君チームと合体し再度要因解析。困った時にアミーバの形を変えられるのがいい所。吊具作業とはロボットによる自動作業終了後、作業者が製品を台車に乗せ吊具まで搬送。吊具を使用して別の作業台へ製品を移動させる作業を言います。

また分裂し要因調査各要素に分け、二人で作業時間を測定しました。前回のテーマでは一人で測定していた鴨田君。今回は、メンバーを巻き込んで活動しようとする意識が見られ成長を感じられます。対策案出しでは櫻井君チームと合体し多くの意見出し「うちが他職場に見に行った時台車で荷下ろししてるの見たよ」お互いの情報を合体！この自由がアミーバの良いところ対策実施も二人で協力しながら自分たちで改善前回のシュート改善の時は一人で対策まで。今回は若手に色々教えながら対策する姿にこちらも成長を実感。

**【テーマ 吊具作業の時間短縮】・・・鴨田君のアミーバ活動事例②**

対策前手順  
現状では・・・  
台車と作業台が干渉！

対策後手順  
スライド式！  
効果の確認・標準化  
資料作成・報告会まで！  
2人で  
出して！  
活動  
やりよう！  
30分/直の作業短縮！  
仕組み作り！  
QCステップやまとめも向上！

**【アミーバ活動年間実績】**

時間の余裕を着眼に改善  
体力の余裕を着眼に改善

	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	
鴨田 TEAM	部品シュート 流れ不良削減			時間 中堅の体力を音聞き出し 変更	吊具作業の時間短縮			圧力確認 C/1短縮	昇降作業 歩行低減	ケーブル 作業短縮		
山下 TEAM		加工切粉 残りの低減				溶接チップ 外段取り化		部品取り出し 歩行低減		溶接チップ 交換作業短縮		
櫻井 TEAM			作業エリアの 安全性向上				溶接動作ラップ 作業短縮	溶接サイクル 作業短縮		ヒド確認時 重部作業低減		

時間短縮 6テーマ完了  
時間的に余裕  
調査時間が豊富に！

体力関連 4テーマ完了  
ハット防止  
会話が活発に！

次は対策のステップ、対策前は製品を吊具で別の作業台に移動させていました。櫻井君チームが提案した台車で荷下ろしは台車と作業台が干渉し現時点では不可能です。そこで作業台をスライド式に改善して製品を引き込めるようにし吊具作業を廃止し直30分の作業短縮に成功。後戻りしないよう、標準化を行い報告会を実施。アドバイザーからは「鴨田君、二人で意見交換しながら改善してくれてありがとう。反対直も30分の作業短縮も喜んでたぞ！」

アミーバ活動の年間実績ですが多くの問題解決を行ってきました。時間短縮を6テーマ完了させたことで時間に余裕ができ調査時間が豊富に。体力関連で4テーマ完了しメンバーの体力に余裕ができ会話が活発になりました。さらに、中堅3人の結束力も生まれてきました。

### 【中堅メンバー育成確認】

**育成目標は！**

この先の変化点	サークルへの影響
2024年: ランク250 新ライン立ち上げ	海外支援に 現状のリーダークラスが参加
2025年: 海外新ライン立ち上げ支援	・リーダー不在による サークルの弱体化

**将来を見据えてリーダーを育成！**

1: 職場の問題を把握できる！

2: 自ら行動できる！

3: メンバー関係者を巻き込める！

4: 次期リーダーを育成できる！

**活動前は・・・** 3人とも他者を巻き込んでの活動が苦手だった！

鴨田君は～  
自分でやりたい、自分がやりたいが優先！メンバーとの協力に欠ける・・・

**協力的性**

山下君は～  
問題を発見すると黙々と作業！人員不足を察知してもメンバーと一緒に・・・

**協同性**

櫻井君は～  
メンバーのやる気・モチベーションは上手！知らない事に強しは苦手・・・

**積極性**

中堅メンバーの育成確認ですが、目標はこの先の変化点でサークルを弱体化させない為に将来を見据えてリーダー育成。私思うリーダー要素をメンバーと共有し活動。初めは3人ともメンバー巻き込んでの活動が苦手でした。

### 【サークルの成長確認】

年初	イ							ロ							ハ							ニ							ホ							合計							平均						
X軸	2	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	3	11	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2							
Y軸	2	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	3	11	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2							

**X軸** サークルの能力 (X軸: サークルの能力) **Y軸** 頑張るべきかある現場 (Y軸: 頑張るべきかある現場)

**Bランクまであと一歩!**

特記 X軸・・・基本的な考えや運営の仕方(リーダーシップ)、QC手法向上  
Y軸・・・チームワーク、関連部署との連携向上

そんなサークルの成長は、年初 X軸、Y軸 2.2でしたが今回の活動を通し共に2.8へ、サークルレベルはBランクへあと一歩です。

### 【私の学び・成長】

**その他の効果《有形・無形》**

《有形効果》  
・ワンク300  
・出来高向上 35台/月⇒38台/月  
・可動率向上 平均90%⇒平均92%

《無形効果》  
・育成対象者のリーダーシップ向上  
・職場内での士気向上  
(なんでも提案実施100%)

**反省と今後の進め方**

良かった点  
・アメバ活動の定着により、多くのメンバーがリーダーを経験できた。  
・職場に時間や体力の余裕を作ることが出来た。

悪かった点  
・初めてのアメバ活動で計画より手の内化に時間がかかった。

今後の進め方  
・今回の活動でパワーアップしたメンバーと共にイキイキと働ける職場作り、理想のサークルを目指す！

上司コメント (年末終了時)

サバAD 1年間の活動記録を振り返り、リーダーの育成にも貢献した成長が、メンバーの成長に繋がった。今後の活動も期待している。

サバAD AD 1年間、活動の中心となって、リーダーの育成にも貢献した成長が、メンバーの成長に繋がった。今後の活動も期待している。

次に私の学び、成長ですが、今回のQCで改めてメンバーがイキイキ活動する為の時間や余裕づくりの重要性を学び成長できました。その他の効果はこのようになっています。最後に反省と今後の進め方ですが、今回アメバ活動を行ったことで多くの中堅がリーダーを経験する事でメンバーが大きく成長しましたが初めてのアメバ活動で手の内化に計画より時間がかかってしまいました。今後も理想のサークル像に近づけるよう活動を継続していきます

### 【中堅メンバー育成確認】

**少人数・多チームで活動してきたことで！**

鴨田君は～  
時間的余裕に着眼！  
～チーム 出社作業止による作業時間短縮～

**協力的性**

山下君は～  
体力の余裕に着眼！  
～チーム 作業停止による作業時間短縮～

**協同性**

櫻井君は～  
時間の余裕に着眼！  
～チーム 作業時間短縮による作業時間短縮～

**積極性**

ですが、アメバ活動と言う、少人数多チーム性で活動してきたことで鴨田君は協力的性が向上し、山下君は協同性、櫻井君は積極性が向上し3人の中堅がリーダーとして大きく成長しました。

### 【サークルメンバーの成長確認】

No.	メンバー	職位	X軸: サークルの能力					Y軸: 頑張るべきかある現場						
			QC手法	リーダー	メンバー	多人数	少人数	チーム	個人	多人数	少人数	チーム	個人	
1	杉山 貴幸	チームリーダー	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2	岩本 直也	エキスパート	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
3	山田 智則	エキスパート	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
4	鴨田 晃宏	中堅	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
5	山下 翔平	中堅	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
6	櫻井 亮太	中堅	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
7	釣谷 貴智	若手	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
8	花田 昂祐	若手	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
9	石戸谷さん	期間従業員	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
10	竹村さん	期間従業員	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
11	愛甲さん	期間従業員	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

特記  
・アメバ活動で中堅層それぞれがリーダーシップアップできた！  
・メンバーと協力して活動することでコミュニケーションも増えチームワークも向上！

サークルメンバーの成長ですが、中堅3人は年間を通してリーダーシップをワンランク向上。アメバで共に活動した若手も成長する事ができました。又職場内のコミュニケーションも増え、チームワークも向上しました。

### 【2024年・・・新ライン立ち上げ完了

ランドクルーザー250

プラド

フルモビリティソリューション

新ライン立ち上げ完了!

### 【2025年】

北米支援準備を行いながら、成長したリーダー達と日々研鑽！  
お待ち頂いているお客様に良い車を少しでも早くご提供できるように！

その後の2024年には中堅ががんばりランドクルーザー250新ラインの立ち上げが完了し現在は、北米支援の準備を行いながら成長したリーダー達と、日々研鑽しています。今後も、お待ち頂いているお客様に、良い車を、少しでも早くご提供できるようにサークル活動を継続していきます。