

転機 ～推進委員になるまで～

西暦	2014	2016	2019	2021	2022	2023	2024
役職	技能員	班長	班長	班長	スタッフ	スタッフ	スタッフ
QC役割	メンバー	サークルリーダー	班長の期間です	サークルリーダー	推進委員	推進委員	推進委員

次の推進委員はあなたです

…マジか、やります。

世話人 課長
推進委員
副世話人 工長
アドバイザー 組長
リーダー 班長
メンバー 技能員

自己肯定感ゼロ

推進委員推薦

サークルリーダーから推進者に『ゼロ』から始まるQC生活。業務内容の確認 QCC推進員とは

ボデーの推進委員ってどんな仕事？

1) ボデー工程 QCCサークル組織管理

メンバー	231名
サークル数	19組
リーダー	19名
アドバイザー	19名
副世話人	6名
世話人	2名
推進委員	1名

組織変更や帳簿の管理を1人で行う

2) 進捗確認

3) その他業務

- ①QCC活動の推進 人材育成を目的とした課内QCCのレベルアップの推進
- ②大会支援 課内選抜大会の運営 事業部大会の支援
- ③社内QC教育の講師と幹旋 社内教育の幹旋 QCC講習の講師

編機オリジナルQCノートとパスポートで進捗の確認

まずは推進委員の業務内容を把握

推進者として3年間の歩み

西暦	2004~2014	2016	2019	2021	2022	2023	2024
役職	技能員	班長	班長	班長	推進委員	推進委員	推進委員
QC役割	メンバー	サークルリーダー	サークルリーダー	サークルリーダー	推進	推進	推進
自己肯定感指数	ゼロ	成長	MAX	MAX	ゼロ	成長	MAX
期間	下積み	5ゲン	活動	育成	心	夢	技
子供	0人	1人	2人	3人	4人		

様々な気づきを得た3年間

職場を取り巻く環境

1) SDGs 働きがいへの取り組み

2) 工場問題 職制（サークルリーダーへの負荷）

3) 車体課での取り組み

車体課スローガン『笑顔と対話』これをキーワードにして会話活動を推進し何でも言い合える環境を作る

QCC活動における対話活動 困り事の吸い上げ

QC活動を通じて課題に取り組んでいく

推進者になって1か月

推進員就任・・・1か月

育児を取らせてください

判った。職場は任せてください

第4子誕生で初めて育休取得

育児と家事に追われる日々を体感

・しんど

育休で「気づき」の大切さを再度、痛感する

現状把握

1) QCCレベル把握表ゾーン分布

2) 各評価点のサークル平均値

3) 項目毎の弱点

4) 取り巻く環境の変化(1) 報告書点の目標向上

今年度より 20年改定の改定 報告書点の目標を 72点以上とします

変化点とし報告書点が72点以上となる

私の転機。2021年山田推進委員の推薦でサークルリーダーの私は次の推進者になることに。アドバイザーすら経験したことのない私は自己肯定感ゼロへ戻り『サークルリーダーから推進者に。ゼロから始まるQC生活』がスタートした。

まず推進者の仕事内容を勉強。ボデー工程では組毎にサークルが分かれ19サークルある。推進者は進捗確認や大会運営を行っている。進捗確認はQCノートを使い、ノートにパスポートと呼ばれるクリアファイルに入れ各ステップごとにリーダー・アドバイザー・世話人 最後に推進者の私がフォローできる仕組みになっている。その他業務も把握した。※QCノートとは当社独自の進捗確認用ノートの事。

リーダーしか経験のない私が推進者となり、家庭では4児の父となり様々な気づきを得ながら、歩む3年間の活動を報告する。

取り巻く環境。豊田自動織機は持続可能な社会の実現と、SDGs達成への貢献を行っている工場課題は職制への負荷が大きい事。職場のスローガンは『笑顔と対話』で何でも言い合える環境を作るという理念を掲げQCでは、困り事の吸い上げを行い、それらの課題に取り組んでる。

推進者になって一か月。私は妻の妊娠時に育児休暇を取らせてもらえるか職場へ相談した。承認を得て就任して1か月後、4人目となる待望の長男が生まれ、人生初の育児休暇を取らせていただくことに。育休を取り、普段してない家事・育児を行い、4人目にして、その大変さを身に染みて感じ、自分の行いを反省し気づきの大切さを再度、痛感した。

気づきの大切を痛感し育休から復職。職場に戻った私は現在の状況を現状把握。目標はBゾーン以上で全サークルが目標達成中、しかしCゾーンに近いBゾーンのサークルもありAゾーンとBゾーンの比較調査。するとx軸イ・ロ・ハに違いがあり項目毎の弱点を把握。さらに推進者会議で、変化点の通達。報告書点を72点以上に変更するという内容。20年ぶりの改定が推進委員1年目と重なった。

現状把握

1) 報告書点ってなに？
全ての報告書が採点表を基に採点される
152サークル全て私が採点します

2) 現状の報告書点
19サークルの報告書平均点の推移
2019 71 2020 70 2021 70 成行では報告書点が未達

3) 前推進委員との違い
育児で知った推進者の気付きの大切さ
理想の推進者
傾聴 表現力 教授力 主体性

報告書点に対しても調査。報告書点とは、活動評価を基準とし減点方式で採点された点数で全サークルを事務局の田中さんが採点している。点数の推移をみるとこのままでは未達になると判明。さらに**気づき**の大切さを元に、**前推進者との比較**を実施し、**心・夢・技**を持つ理想の推進者を目指す。

理想的な推進ができるよう解析を行う

推進者としての問題を要因解析

1) 連関図による解析
重要要因① 傾聴していない
重要要因② 主体性がない
重要要因③ 教授できない

2) 重要要因
【重要要因①】
傾聴していない
【重要要因②】
主体性がない
【重要要因③】
教授できない

まずは自分の問題点を連関図にて要因解析。重要要因として**傾聴していない****主体性がない****教授できない**3つの要因に対して活動計画を立てることに。

3つの重要要因に対して活動計画を立て取り組む

3年間の目標の設定

西暦	2022	2023	2024
ステージ	心	夢	技
自己目標	傾聴	主体性	教授力
自己肯定感	ゼロ	中	MAX

個人の目標
1.理想の推進者になる為の自己目標
2.X軸レベルアップによる全体の底上げ
3.報告書点向上による質の高いQCC活動の推進

3年間の目標設定
工場スローガン**心・夢・技**を実現させる為、3つの目標設定。
個人の目標として理想の推進者へなる、**自身の成長 組織の目標として**
X軸は各項目4点以上
報告書点は目標点以上を目指す。

1期目 心のステージ 自己目標：傾聴力

西暦	2022	2023	2024
ステージ	心	夢	技
自己目標	傾聴	こちらの期間です	教授力

そうだ、**傾聴が必要だ**

さっそくリーダーの話を聞こう

傾聴の「キャッチボール」をするつもりが

1期目 心のステージ 傾聴力
活動が遅れるサークルはx軸 イ・ロ・ハが低い傾向にあると気づいた。まずは**傾聴が必要だ**と考えた私はBゾーンの提出が遅れているリーダーに書き方を聞きに行くことに。
「ノートどうやって書いてる？」と傾聴のキャッチボールを始めるつもりが...

現状把握

橋野さん・・・話は聞いてくれるけど気持ちを判ってないですね？

ストライクボールだけを求める **ただ話しを聞くだけの「キャッチャー」**

・・・想いもよらぬ回答。
「橋野さん 話は聞いてくれるけど気持ちは判っていないですよ？」
私の話しのきき方は ストライクボールだけを求めるキャッチャーのように受けるだけの存在だと**気づき**を得た。

傾聴ってなんだろう

気づき 聞く 自ら変わる 学び

3つの『きく』

× 聞く 都合の良いことを聞く
○ 聴く 相手を理解しようと聴く
◎ 訊く 理解を促進するために訊く

3つの『きく』を理解し寄りそう傾聴を行う

傾聴ってなんだろう？
気づきを振り返り自問自答。
自らが変わる為 普段しない読書にも挑戦。本から知識を吸収し話をきくことは大事なこと。
きくという言葉には**3つの意味**があり都合の良いことを**聞く**相手を理解しようと**聴く**理解を促進する**訊く**があると **気づき**を得た。
3つのきくを理解し寄りそう**傾聴**を行っていく。

要因解析

1) リーダーに聴いてみる
ノート折角、書いたのに **叱咤** **やり直し**

2) アドバイザーに聴いてみる
前にも同じ事を言ったよな

3) 問題点
重要要因①
大事なやりとりが
明瞭化できていない

4) 副世話人に訊いてみる
やり取りを
記録にしたら
いいんじゃない？

やりとりを記録できる対策案を検討することに 対策の実施

やりとりシートを作成
活動ノート ※活動ノートにノリ付けて使用

運用のルール
・指摘に耐えずコメントする
・何ページのどこを指摘しているのか判るようにする
・指摘箇所は消しゴムで消さず残しておく

サークルリーダーの声
ノートの見直し時間が削減し
指摘が一目で判り報告書
作りにも役立てる

やりとり(傾聴)の見える化

やりとりシート活用によりノート見直し時間削減 1期目 効果の確認

西暦	2022	2023	2024
ステージ	心	夢	技
自己目標	傾聴	主体性	教授力
自己肯定感指数	ゼロ	成長	MAX

1期目 心のステージ **傾聴**できる心づくり

個人の成長

組織の成長

2022年 目標値 72点
2023年 目標値 73点
2024年 目標値 74点

相乗効果
・見直し時間の低減
・SDGsに貢献
働きがいの向上

2期目 夢のステージ 自己目標: 主体性

西暦	2022	2023	2024
ステージ	心	夢	技
自己目標	傾聴	主体性	技

1) 取り巻く環境の変化(1)
報告書点の目標向上

2) 取り巻く環境の変化(2)
サークルリーダーの入れ替わり

新車種立ち上がり
に向けたリーダーの転属

19サークル中
6名のサークル
リーダーが変更

次は **主体性**が必要だ

新リーダー6名の育成がカギ 2期目 夢のステージ

1) 新サークルリーダー交流会の実施

交流会テーマ
『夢』について議論

新リーダーの夢の
イメージ

2) もう一度『夢』について議論

■QC活動の基本理念
人間の能力を発揮し、無限の可能性を引き出す。・・・自分のため
人間性を尊重して、生きがいのある明るい職場をつくる。・・・仲間のため
事業の体質改善・発展に寄与する。・・・会社のため

リーダーは
仲間のために
活動すべき

自分
夢
仲間
会社

リーダーは職場の困り事の吸い上げを行う事に 2期目 夢のステージ

1) 困り事吸い上げの会合

みんなの
困り事を
紙に書いてくれ！

新リーダー Z世代メンバー

2) 新サークルリーダー
Z世代から総攻撃

紙の必要性
時代遅れ

紙の必要性
時代遅れ

3) Z世代の年齢層 現若手メンバーはZ世代

世代	生年	年齢
Z世代	1996年~ 2010年	18~28歳

Z世代とは
ネット社会が発達した時代に生まれ
ネットやデジタルの抵抗が少ない。
不便なツールへの洞察力を持っている

吸い上げのやり方を現状把握スタート

さっそく学んだ**傾聴**を実践。リーダーに聴いてみるとノートをせっかく、書いても**指摘の連鎖**で先に進めないと困り事を確認。次にアドバイザーに**傾聴**を実践。前にも**同じ事を言った**と悩みを聴けた。まとめると**やり取りが伝わってない事実**が判った。副世話人に訊いてみると**やり取りを記録**してみては？とアドバイスをもらい対策案を検討する事に。

対策の実施 QCノートに貼り付けて使用する**やりとりシート**が誕生。運用における簡単なルールを決め、実践開始。やりとりが一目で判る**傾聴**できるアイテムを作成。リーダーからも「見直し時間を削減できた」と喜びの声を聞いた。やりとりシート活用により**見直し時間を削減**できた。

効果の確認 **心のステージ**ではやりとりシートを作成。**自身の傾聴力が成長**。サークルレベルはX軸イ QCの基本知識が向上し**2サークルがAゾーン**とレベルアップ。さらに**報告書点も72点**と達成し相乗効果としてSDGs働きがいの向上に繋がる活動ができた。

2期目 **夢のステージ** 主体性 変化点として事務局田中さんより**目標を72点から73点に引き上げ**ると通達。また報告書点が上がるとは・・・更なる向上が必要になった。さらに環境の変化として次期モデル立ち上がりに向けリーダー6名が変わるという変化点。夢のステージでは**新リーダー6名の育成がカギ**となる。

早速、**新リーダー**を集め交流会を実施。目指す姿を議論。勝ち上がれるサークルを目指し全社大会に出場したい。トーナメント表を作りましょう！と意見がでた。意見を元にトーナメント表を作成。夢を持つことは大事だけど、QC本来の目的とズレている気がする。夢について、目指す姿を確認すべく、もう一度会合。QCの基本理念は**自分のため、仲間の為、会社の為**に行うと解説を加え会合開始。皆の**困り事を解決**した結果**良い活動だと認めてもらえる**。新リーダーはこの**二つが夢だと気づいた**。

職場に戻り困り事を吸い上げを行う新リーダー。だが上手いかず、ひと苦労。「え 紙ですか・・・」とZ世代の若手から総攻撃。早速、新リーダーは路頭に迷ってしまった。Z世代とは28歳以下の若者を指し幼少期からネットが発達し**デジタルへの抵抗が少なく不便なモノへの洞察力**を持っている。総攻撃を受けた**新リーダーと、一緒に困り事の吸い上げの現状把握**を行う事に。

