

No.	テーマ
107	苦しいQC を 楽しいQC に

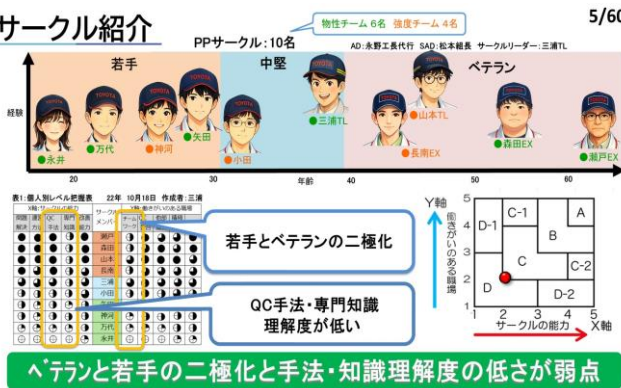
会社・事業所名（フリガナ）	トヨタ自動車株式会社 東富士研究所	発表者名（フリガナ）	ミウ ショウ 三浦 翔
---------------	-------------------	------------	----------------

会社紹介 1/60 【会社名】トヨタ自動車株式会社 本社 愛知県 豊田市  東富士研究所 静岡県 裾野市   未来の為の先行開発を実施	業務紹介 2/60 【私たちの仕事】 “水素社会の実現” カーボンニュートラルに貢献  “燃料電池” を使った様々なモビリティの開発  水素社会実現の為、燃料電池モビリティを開発
私たちが勤務する東富士研究所は静岡県裾野市にあり、未来の為の先行開発を行っています。	私たちは水素社会の実現でカーボンニュートラルに貢献する為、燃料電池を使ったモビリティの開発を行っています。
業務紹介 3/60 【燃料電池とは】 FCVが走る仕組み エンジン（発電機）の代わりに燃料電池（発電機）  水素と酸素の化学反応で電気を生み出す 燃料電池車：MIRAI 水素を使う燃料電池は地球にやさしいエネルギー	業務紹介 4/60 物性・強度評価（燃料電池膜） 発電評価 システム評価 モビリティ評価  測定一例 燃料電池膜の測定 ガス（水素）の通り易さ測定 引張り強さ測定 電気の通り易さ測定 水の吸いやすさ測定 燃料電池モビリティ開発の中で基礎となる評価を担当
燃料電池とはMIRAIにも搭載される、従来のエンジンの代わりとなる発電機です。原理は水の電気分解の逆で、水素と酸素を反応させ、電気と水を作り出します。CO2を排出しない為、地球にやさしいエネルギーとして注目されています。	開発の流れはこうになっており、私たちは 物性・強度評価を担当。主に燃料電池膜を使用した、様々な測定をしており開発の基礎評価を担当しています。

QCサークル紹介	サークル名（フリガナ）		発表形式	
	P P	（ ピー ピー ）	プロジェクト	
本部登録番号	177-562		サークル結成年月	2020 年 10 月
メンバー構成	10 名		会合は就業時間	内・外・両方
平均年齢	35.1 歳（最高 62 歳、最低 18 歳）		月あたりの会合回数	4 回
テーマ暦	本テーマで 12 件目 社外発表 2 件目		1 回あたりの会合時間	0.5 時間
本テーマの活動期間	2022年 10 月 ～ 2025年 10 月		本テーマの会合回数	104 回
発表者の所属	トヨタ自動車株式会社 東富士研究所 水素基盤開発部 第2試験課		勤続	19 年

サークル紹介

5/60



サークル方針

6/60

今までのQC活動を振り返ると・・・会合も資料作成もリーダー任せ
発言は決まったメンバー中心



サークルリーダーの打診! QC活動からは逃げられない!

PPサークルは 物性チームと強度チームが合体したサークルで総勢10名。サークルの弱みは、ベテランと若手の二極化と手法・知識理解度の低さ。サークルレベルはギリギリのCゾーン。まだまだこれからのサークルです。

今までのQC活動を振り返ると・・・大体が会合も資料作成もリーダー任せ。会合も決まったメンバーしか発言しない。自分も、周りのメンバーの口からも出るのは、QCやりたくない! リーダーなりたくない!といった感じ。そんな中、アドバイザーよりサークルリーダーの打診。正直、リーダー就任には乗り気ではありませんでした、QC活動からは逃げられない!

サークル方針

7/60



苦しいQC活動を楽しいQC活動(成長・貢献・一体感)に!

なんとか現状の苦しいQCを理想の、楽しいQCにするにはここで自分がリーダーとなり変えるしかない!との使命感で了承! 皆のQCに対する思いをメーターで表したQC楽しいメーターを、苦しいの目盛りの状態から楽しいに振り切る為に活動していきます!

サークル方針

8/60

目標: 苦しいQCを楽しいQCに変える

活動の3か年計画を作成する為QC苦しいアンケート実施(メンバー9名)



ほぼ全員が苦しいと感じている(チームワーク・発言・チームリーダー)

目標を苦しいQCを楽しいQCに変える! としてまずはメンバーに現状QC活動が苦しいかと、何が理由かをアンケート。すると・・・全員が苦しいと回答。理由は大きく分けるとチームワーク・発言・チームリーダーの3つ。

サークル方針

9/60

活動の3か年計画を作成



3か年計画で楽しいサークルを作り、私自身も成長させる

3つの問題から、3か年計画を作成! 1年目でベテランと若手の溝を埋めてサークルの雰囲気を向上。2年目では知識や自信をつけて発言を向上。3年目では資料等、リーダー負担低減の仕組みづくりと、次のリーダー候補の育成。この取り組みを行いながら、私自身のサークルリーダーとしてのレベルも成長させていきます。

1年目『雰囲気向上』

10/60

一番のネックは若手とベテランの溝!

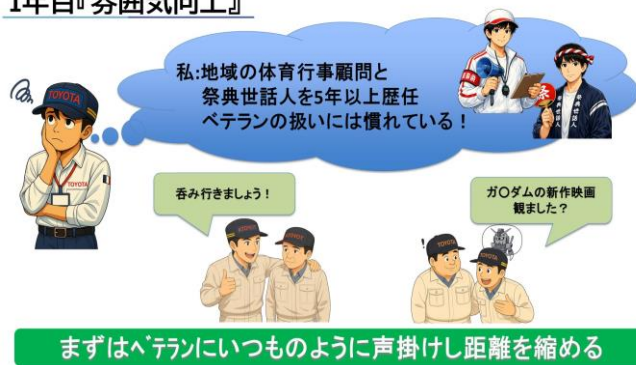


苦手解消には若手とベテランの溝を解消しなければ・・・

1年目 まず取り組まなければいけない、苦しいQCの根源になっている問題は、若手とベテランの溝。『知識もない・会合は喋らない・文句ばかり言っている!』とお怒りのベテラン達と『自分達は言うだけで協力してくれない! 実際口だけで実力ないんじゃない!』という若手たち。この関係性を解消しない事には、楽しいQCなんて到底無理!

1年目『雰囲気向上』

11/60



まずはベテランにいつものように声掛けし距離を縮める

ココは、リーダーとして何とかしなければ・・・私の強みは・・・ふと考えると、私は地域の体育行事顧問や祭典世話人を歴任し、子供からお年寄りまで接する機会が多いこともあり、ベテランには声をかけやすい！早速、いつもの感じでベテラン達へアクションを開始！

1年目『雰囲気向上』

12/60



ベテランをテーマリーダーに抜擢し、若手に背中を見せる

ベテランと会話しながら、テーマリーダーや勉強会参加を打診するも・・・いまいちな反応のベテラン達。しかしここで諦めたら、楽しいQC計画が台無しに! ここは粘り強く毎日ちょこちょこ説得し・・・なんとかベテラン達からのOKサインをとりつけ! 勉強会にも一緒に参加してもらい、私がサポートをしながら、ベテラン達がテーマリーダーで若手に、背中を見せてくれることになりました!

1年目『雰囲気向上』

13/60

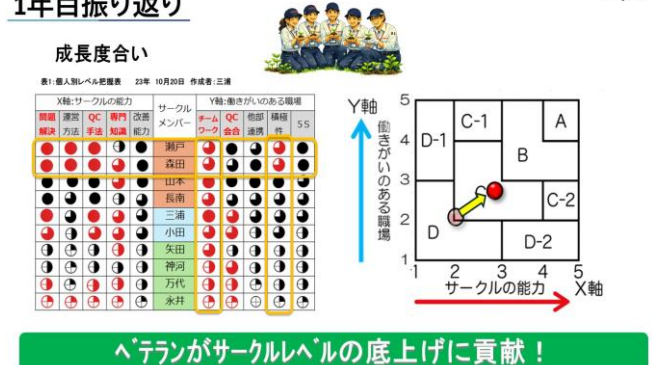


サークル内の溝も埋まり、雰囲気が改善!

ベテラン達のまさかのテーマリーダーに若手も驚き。背中を見せてくれる姿を目の当たりにし、徐々に、若手メンバーも歩み寄っていくが・・・まだ発言が出来ない若手達。ココはリーダーとして、ベテランには若手の意見を否定しない様に話をして、若手には頑張っているベテランの為に、何でもいから発言するように促し。この根回しにより、若手の歩み寄りや会合中の否定意見も少なくなり、サークルの雰囲気は良い方向へ!

1年目振り返り

14/60

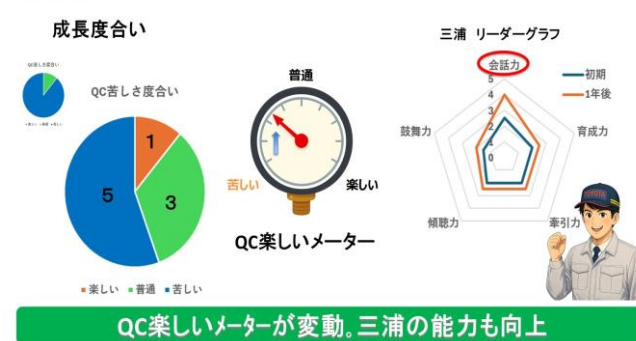


ベテランがサークルレベルの底上げに貢献!

その結果、リーダー就任当社のレベルからメンバーのチームワークや積極性がレベルUP。特にベテランの瀬戸さん・森田さんはテーマリーダーを担当し最新手法も勉強したことでサークルレベルの底上げに貢献! サークルレベルもBゾーン手前まで上昇。

1年目振り返り

15/60

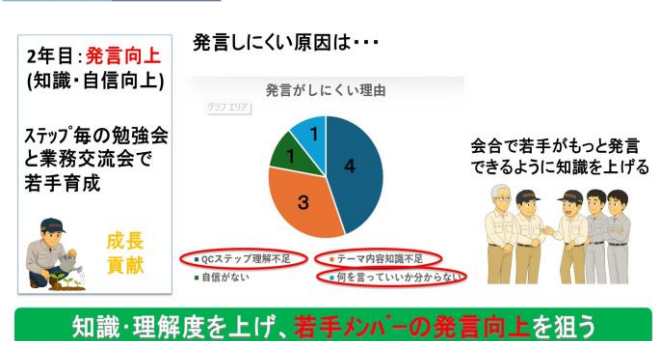


QC楽しいメーターが変動、三浦の能力も向上

QCの楽しさ度合いを示すQC楽しいメーターもベテランと若手の溝が無くなったことや、発言が出来るようになってきたことで少し上がってきました。また、ベテラン・若手双方にコミュニケーションを取りながら溝を埋めていったことで、私のリーダーグラフも会話力を中心に成長しました。

2年目『発言向上』

16/60



知識・理解度を上げ、若手メンバーの発言向上を狙う

1年目でサークルの雰囲気も良くなり、ベテランの能力も向上。次なる2年目は、発言の向上。特に発言数の少ない若手をレベルアップさせる必要が。サークルの雰囲気は改善した中で、なぜまだ発言しにくいのか・・・確認するとQCステップやテーマ内容の知識・理解度不足といった様子。

2年目『発言向上』

17/60

①QCステップごとにベテラン講師の元、ミニ勉強会を実施



②定期的な組内業務共有会の開催



2つの活動を通じて知識をつけて発言アップを図る

新たな策はQCステップごとにベテラン講師の元でミニ勉強会の実施と定期的な組内業務共有会の開催。2つの活動を通じて若手の知識の底上げを図り、発言アップを目指します！

2年目『発言向上』

18/60

勉強会と共有会実施も増えない発言・・・



深層心理の問題・・・

③会合前の想い共有と会合時の発言アシスト



成功体験で深層心理から若手に自信をつけさせる

ところが・・・増えてこない会合中の発言数。若手に聞き込みをすると、見えてきたのは失敗や間違いを恐れている深層心理の部分。知識もついてきたし、個々の能力も低くはないはず。ココはリーダーの私が新たな策で後押しする出番！早速色々作戦を考え、会合前に個別に若手と、次の会合の話をしていながら言いたい事を確認。会合時は、さりげなくその話題を振って、言いやすい空気をアシスト。成功体験をさせて深層心理から若手に

2年目『発言向上』

19/60

発言が増え、テーマリーダー候補の若手増加



永井さんを初めてのテーマリーダーに選出

今年はベテランはフォローに回って的確なアドバイスをお願いします！

★1年目背中を見せてくれたベテランには技能伝承とアドバイスを期待



永井さんをリーダー初選出！サークル全員でサポートしながら活動

発言も増えたPPサークルではテーマリーダー決めで以前より立候補者が出るように！今回は最も若手の永井さんをテーマリーダーに選出。ベテラン達には2年目は、技能伝承やアドバイスを期待して活動。初テーマリーダーの永井さんをサークル全員でサポートしながら活動した事例をお見せします。

テーマ選定

20/60

【サンプルカット作業のやりづらさ確認】



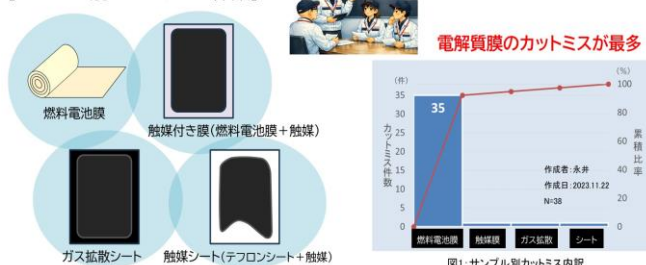
カット作業経験メンバー全員がやりづらさを認識

テーマ選定
サンプルカット作業は指定のスケールとカッターを使用し、各種試験サイズにカットする作業で、メンバーに確認すると全員がやりづらさを認識していたため、このテーマに取り組むことに。

現状把握

21/60

【サンプル別のカットミス件数】

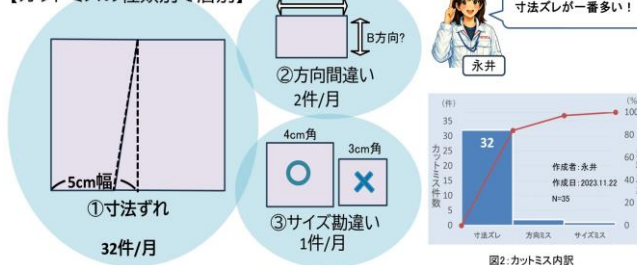


燃料電池膜のカットミスが多く発生している

現状把握

22/60

【カットミスの種類別で層別】



燃料電池膜の寸法ズレによるカットミスが32件/月発生している

現状把握ではサンプル別のカットミス件数を確認。燃料電池膜のカットミスが多く発生していることが分かりました。

次にカットミスの種類で層別を行うと、燃料電池膜の寸法ズレによるカットミスが一番多く、32件発生していることが分かりました。

目標設定

23/60

表1:目標設定 組人数:10人 作成日:2024年 11月30日 作成者:永井

何を	カットミス32件/月を	＜根拠＞
いつまでに	24年/1月末までに	2月からの新評価に向けた評価件数増加に対応する為
どうする	0件/月にする	

作成日:2024年 11月30日 作成者:永井

活動計画	リーダー	10月	11月	12月	1月	2月
テーマ選定	三浦・永井					
現状把握&目標設定	山本・矢田					
活動計画の作成	矢田・永井					
要因解析	小田・神河					
対策立案と対策実施	森田・万代					
効果の確認	瀬戸・永井					
標準化と管理の定着	矢田・永井					

図3:活動計画



若手をステップリーダーにして、ベテランはサポートする体制

目標設定はこうのように立て、活動計画は、若手を各ステップのリーダーにして、ベテランは縁の下でサポートする体制で、若手レベルアップを図りながら活動！

要因解析

24/60

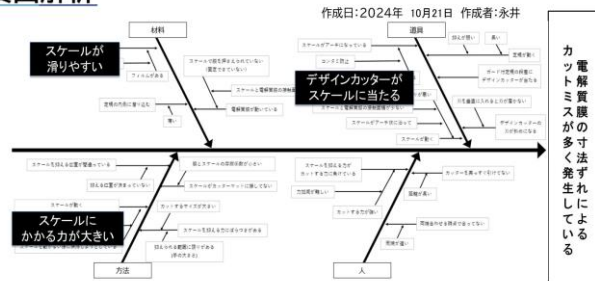


図4:特性要因図

主要因候補を3つに絞り込み

【要因解析】燃料電池膜の寸法ずれによるカットミスが多く発生しているを頭にして要因解析。要因を3つに絞りました。

要因調査

25/60

【調査内容:スケールにかかる力】



図5:スケールにかかる力

表2:作業員別最大荷重

スケールにかかる力は最大で0.09N

要因調査

26/60

【調査内容:スケールを保持する力】



表3:作業員別最小保持力

スケールを保持する力は最小で0.04N

要因調査

3つの要因のうち2つは調査で真因ではないことが分かり、スケールにかかる力が大きいを調査。しかし永井さんは力を測る方法が分からず・・・そんな時小田さんがひずみゲージを使用した測定を提案。全員で使い方を学び、測定するとスケールにかかる力は最大で0.09ニュートンと判明。

スケールを保持する力を測定

神河さんから重さをはかるなら体重計が一番手ごろじゃない？との声。これも全員で測定してみると、保持する力は最小で0.04ニュートンという事が分かりました。

要因調査

27/60

【調査内容:スケールが動き始める力】

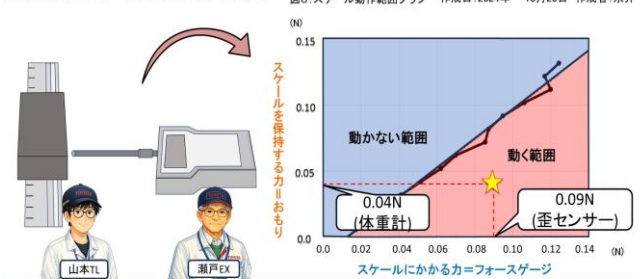


図6:スケール動作範囲グラフ

作成日:2024年 10月23日 作成者:永井

真因:スケールにかかる力が大きい

対策立案

28/60

【対策の方向性:スケールにかかる力を0.04N以下にする】

1次方策	2次方策	3次方策	具体案	効果	安全性	品質	原価	作業性	評価
スケールにかかる力を下げる	カッターの力を下げる	軌道を安定	スケールの溝に沿わせてカット	4輪で分散	◎	◎	◎	◎	15点
				2輪で分散	○	◎	△	◎	12点
					△	◎	△	◎	11点

図7:系統マトリクス図

4輪で分散する案を採用

次はスケールが動き始める力を調査。悩む若手にベテランの山本さんと瀬戸さんから保持する力をおもりに変えて、かかる力をフォースゲージにして調査したらとのアドバイス。グラフを作るとスケールが動いてしまうことが判明。真因をスケールにかかる力が大きいとしました。

具体的な対策を全員で案出し。方策、具体案を挙げてマトリクス評価した結果4輪で力を分散する案を採用。

対策実施

29/60



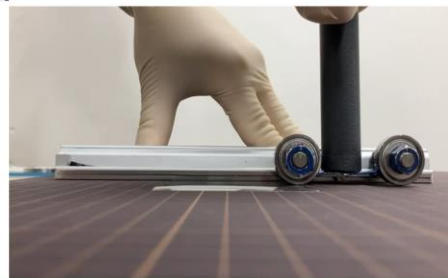
ベテランが工作技能を伝承しながら製作

4輪分散案からメンバーで具体案出し。万代さんの考えた案を採用。ベテランが若手に技能伝承。ココでベテランが“手を出し過ぎず、要所だけ押さえて、考えさせながら教える”姿を見て、私も“すぐ答えを出さず、任せて見守り考えさせる”やり方を学ばきっかけになりました。

対策実施

30/60

【対策品検証】



膜浮きが発生

実際に作製し使用してみると、このように膜浮きが発生している事がわかります。

対策実施

31/60

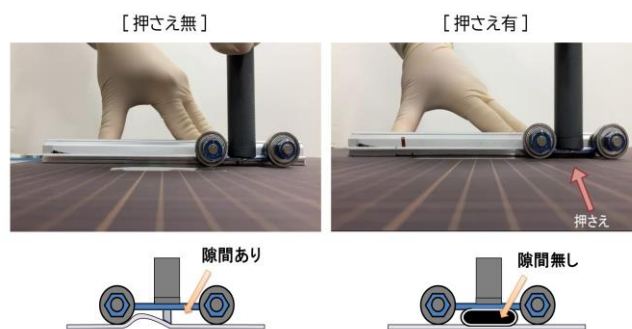


膜浮きを解消した「4輪カット治具」の完成

永井さんが膜浮き解消案に悩んでいる時に、私から『何か身近にヒントが無いか考えてみよう!』とベテランから学んだ“すぐ答えを出さず、任せて見守る”やり方でアドバイス。すると、普段使う裁縫のミシンから解消案を発見。早速メンバーに話し、具現化! 膜浮きを解消した4輪カット治具が完成。

対策実施

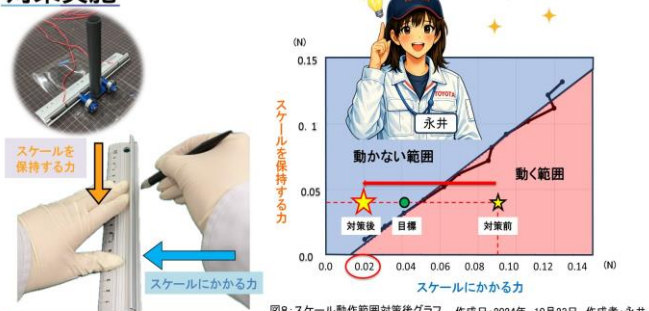
32/60



改良前は刃と膜に隙間がありカット時に浮いていましたが、ミシンをヒントにした押さえ機構により、膜浮きが見事解消。

対策実施

33/60



スケールにかかる力を低減して、対策完了

歪みセンサーを用いて対策品を測定したところ目標値以下の0.02ニュートンを確認。スケールへの力を低減して対策完了。

効果の確認

34/60

【有形効果】



コスト 86,400円/月 低減
工数 2.6時間/月 低減

【無形効果】



【効果の確認】
カットミス件数を月32件から0件に低減し目標達成。

3年目『仕組み作り』

41/60

チームリーダーになった
中堅 矢田さん



メンバーの発言に
右往左往!



自分でやってしまうとして、
メンバーと溝



チームリーダー矢田さんの思わぬ自信喪失⇒ここで成長させる

リーダー負荷低減を図りながら最後の3年目の活動。
中堅の矢田さんをチームリーダーとして、活動する・・・
矢田さんがうまく捌けず、メンバーの発言に右往左往。
それなら!と、すべて自分でやろうとしてメンバーとの溝も。
しかし今後職場の中心となる矢田さんの今のタイミングでの
成長が重要です。

3年目『仕組み作り』

42/60

矢田君
絶賛自信喪失中

リーダーだから全部自分がやらなきゃ!

でも全部やれる
自信が無い・・・!

リーダーが全部やる必要はない!
メンバーに任せて見守るも大事!



上司を説得し、二期連続でリーダーに!
あと一歩の矢田君をここで成長させる!

あと一歩のメンバーに焦点を当て成長させる!

自信喪失の矢田さんの悩みを聞いてみると
全部背負いこもうとしてうまくいっていない様子。
本人のやる気はあるので上司を説得し、異例の2期連続
チームリーダーに! 矢田君には、自分で何でもやろうと
せずにメンバーに役割を振って任せて、見守るように
アドバイス。
次は矢田君が成長しながら取り組んだ事例を紹介します!

テーマ選定

43/60

上位方針: 働きやすい職場づくり⇒ダイバーシティーに則り誰でもできる職場に
職場活動: チーム間受援体制の構築⇒やりにくい作業をなくす

表1.テーマ選定 マトリックス図

作成日: 5月8日 作成者: 矢田 ◎=3点 ○=2点 △=1点

テーマ名	重要度	緊急度	拡大 傾向	実現性	対策 期間	方針	評点	順位
シムテープ切り出し時の バリ取り作業	○	△	△	△	△	△	7点	3位
圧縮評価作業の 標準化	○	○	○	○	○	◎	13点	1位
強度試験面当たり調整作業 工数低減	○	○	○	△	△	○	10点	2位



テーマ: 圧縮評価作業の標準化

テーマ選定
上位方針から、誰でもできる職場づくりがあり
組内でやりにくい作業を洗い出し。
その結果、メンバーから出来ないとの声があった、
圧縮評価作業の標準化が選ばれました。

現状把握

44/60

圧縮評価作業・・・サンプルに圧縮荷重をかけて
材料強度を確認する試験

作業が出来ない人を確認



シャフトを緩める作業を2人が出来ず、位置調整ができない

現状把握

メンバーで作業が出来ない人を確認
工程・準備・作業別で層別すると
シャフトを緩める作業で2人作業が出来ないことが判明。

現状把握

45/60

表2.作業態度確認

作成日: 5月8日 作成者: 矢田 ○=作業可

作業者	身長の高さ	ステージを登る	棒をナットに挿す	棒を回す	棒を抜く	ステージを降りる
Aさん	177.5cm	○	× (届かない)	× (届かない)	× (届かない)	○
Bさん	181cm	○	× (届かない)	× (届かない)	○	○
Cさん	191cm	○	○	○	○	○



固定ナットの位置が高く、手が届かず作業が出来ない

シャフトを緩める作業を作業観察すると、2人は固定ナットの
位置が高く、手が届かず作業が出来ない事が判明。

目標設定・活動計画

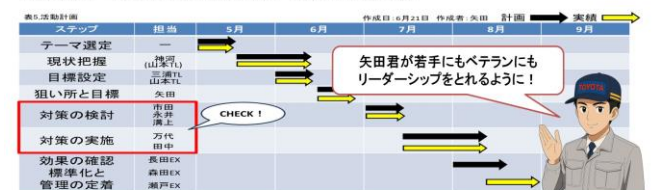
46/60

表3.目標の設定

作成日: 6月19日 作成者: 矢田

何を	いつまでに	どうする
シャフトを緩める作業	2025年8月末	全員がシャフトを緩められるようにする

いつまでにの根拠・・・チーム間受援体制のOIT開始が9月からの為
どうするの根拠・・・できない2人を0人にして組活動のチーム間受援体制をつくる為

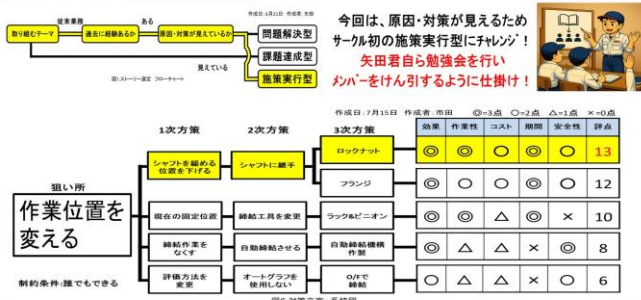


若手とベテランをあえて分けて矢田君のリーダーシップ向上を狙う

目標を決め、活動計画としては矢田君成長の為に
あえて今回はベテランと若手を各ステップで分けて、
矢田君がどの立ち位置にもリーダーシップを
発揮できるように計画。

ストーリー選定・方策立案

47/60

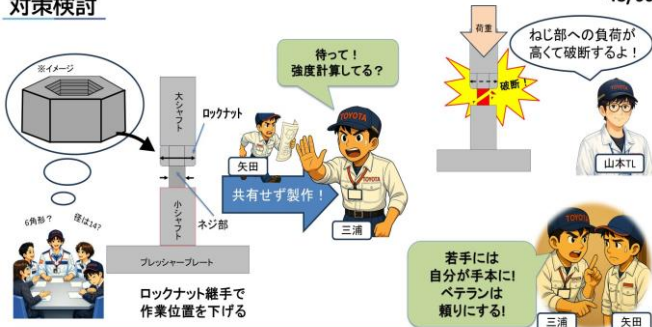


シャフト緩め位置を下にするロックナット案（継手）に決定

ストーリーはサークル初の施策実行を選定。
矢田君には、各ステップでメンバーへの勉強会を実施してもらい自信をつけてもらう計画を立て進行。
対策立案を検討し、作業位置を上部から、下げる
ロックナット の案を採用。

対策検討

48/60

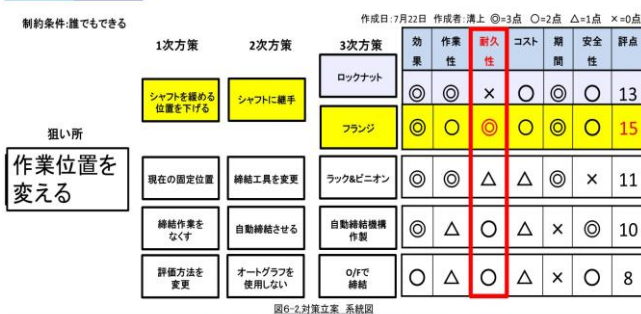


強度不足の為、再度対策案を検討

対策は若手中心で治具の設計を行い図面を作製！
そのまま治具加工に入ろうとする矢田君を制止し、
強度確認が出来ているかを聞くと・・・していないとの事。
強度計算をしてみるとやはり強度不足。矢田君には、
若手にはきちんと手本となること！逆にベテランは頼って
うまいこと手本を見せてもらう！』とアドバイス。
今回は強度不足の為、再度対策案から検討。

対策立案②

49/60



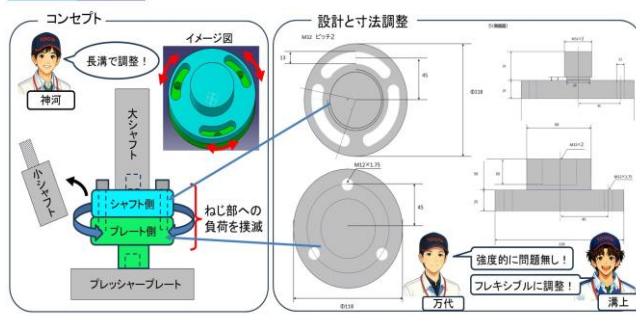
耐久性の高いフランジ案に決定

ベテランの意見も参考に耐久性の項目を追加し再度評価。
耐久性の高いフランジ案に決定。

対策立案②

制約条件：ねじ部への荷重がないように
プレートの位置を自由に調整

50/60

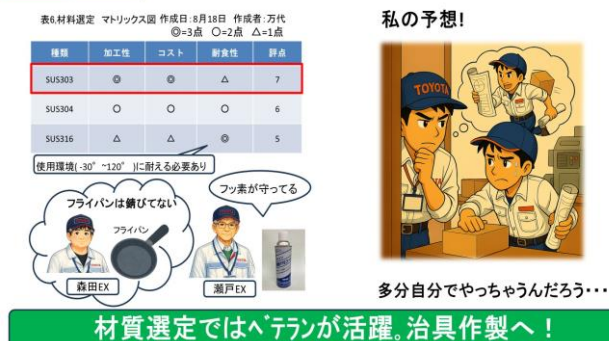


強度を兼ね備えた新たな対策品図面を作製！

今回は、前回の反省を生かした矢田君が、他サークルや
他部署の意見も聞くよう若手にアドバイスをし、
設計図を見直し。
強度を兼ね備えた新たな対策品図面を作製。

対策検討②

51/60



対策実施

52/60



今度はベテランがこれまでの知見を活かして最適な材質を選定。今回は精度と強度が要求されるため、他部署と連携し専門部署に治具制作を依頼することに。
いつもなら自分で他部署との調整をしようとする矢田君。
今回もそうなるだろう・・・！と思い見ていると・・・

加工部署出身の森田さんに『先輩、元部署ですよ？
若手連れて一緒に行ってもらえませんか？』と、私が
アドバイスした、ベテランの扱い方をなんと実践！
矢田君の成長を垣間見ながら、若手とベテラン、PPサークルの
皆で作上げた治具が完成！

効果の確認

53/60

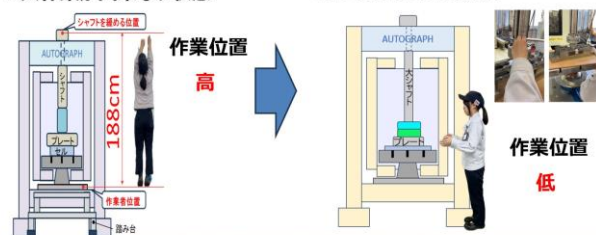
【有形効果】

改善前

改善後

2人作業が出来ない状態

誰でも作業できる状態



圧縮評価作業の標準化に成功！

効果の確認

対策前は作業位置が高く、2人作業が行えない状態でしたが、対策後は高い位置での作業が無くなり、手元での作業となり全員が作業できるように。

圧縮評価作業の標準化に成功！

効果の確認・標準化

54/60

【無形効果】

サークルの成長

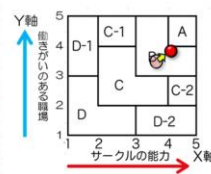


表8 標準化と管理

	何を (What)	なぜ (Why)	誰が (Who)	いつ (When)	どこで (Where)	どうする (How)
標準化	作業要領書	手順の明確化	市田	8月末まで	強度室	作成
教育・訓練	使用方法	安全な作業	神河	随時	↑	OJT
維持管理	点検表	故障防止	強度T	随時	↑	作成

メンバーもそれぞれ成長。特に矢田君は大きく成長しました。また標準化と管理の定着についても表のように取り組むこととしました。

3年目『仕組み作り』

55/60

矢田君：2回連続のテーマリーダーで心境変化

ついに自信の花が開花！



3級整備士
第2種電気工事士
大型自動車免許



矢田君も2連続テーマリーダーで覚醒！念願の車両業務へ

この事例は惜しくも、社内の選考は通らなかったものの、2回連続のテーマリーダーでメンバーを動かすことが出来た矢田君の心境も変化。それからはQCだけでなく色々チャレンジしてみたいとの意欲が生まれ、自己研鑽し各種国家資格を取得。今年念願の車両業務に配置転換！新天地で更なる高みを目指しています！

3年目振り返り

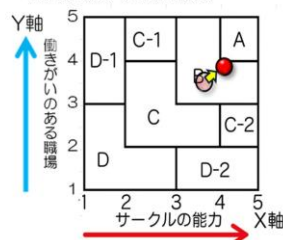
56/60

成長度合い

表1：個人別レベル把握表 25年 8月18日 作成者：三浦



表2：サークルレベル把握表 25年 8月18日 作成者：三浦



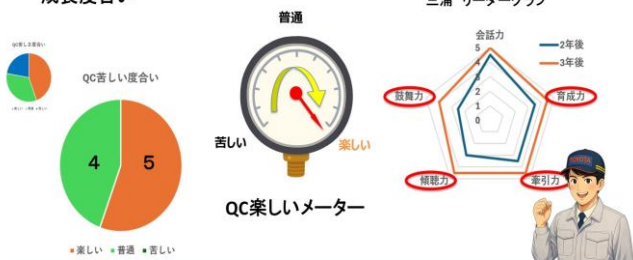
仕組み作りで一体感が生まれ、矢田さんも覚醒しレベルアップ

3年目を振り返ると、仕組み作りでリーダーの負荷低減を図りながらサークルの一体感を高め、中堅で伸び悩んでいた矢田さんも大きく成長しサークルレベルもあと一歩でAゾーンまでレベルアップ。

3年目振り返り

57/60

成長度合い



QC楽しいメーターがついに楽しいに。三浦の能力も大きく向上

リーダー任せであった活動が、全員一丸となり活動したことで、QC活動を苦しいと思うメンバーがいなくなり、QC楽しいメーターもついに楽しいに針が行きました。また私も、仕組み作りや矢田さんの成長の後押しなどで全体的に能力を向上。

3年間のまとめと振り返り

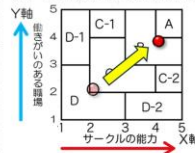
58/60

成長度合い

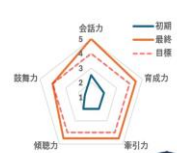
表1：個人別レベル把握表 25年 8月18日 作成者：三浦



表2：サークルレベル把握表 25年 8月18日 作成者：三浦



楽しいQC
成長・貢献・一体感



3年間でメンバーもサークルも大きく成長！私もレベルアップ！

私がサークルリーダーとして運営した3年間でサークルとしてはベテランから若手までまんべんなく成長！ギリギリのCゾーンからあと一歩でAゾーンまでレベルアップ。私自身も就任当初の目標レベルを超えることが出来ました。

3年間のまとめと振り返り

59/60

1年目：雰囲気向上

ベテランをテーマリーダーにし、
若手との溝を埋めて
雰囲気を変えた



2年目：発言向上

若手の発言を増やすた
めに深層心理から自信
をつけさせた



3年目：仕組み作り

リーダーの負担を低減し、サークル
一丸となる仕組みを構築
伸び悩むメンバーの成長後押し



苦しいQCが楽しいQCに(成長・貢献・一体感を感じれるサークル)

私がサークルリーダーとしての楽しいQCにする為の活動を
振り返ると、
1年目のベテランをテーマリーダーにし、若手との溝を埋めて
雰囲気を変え、ベテランの成長や貢献を伸ばした活動。
2年目の若手の発言を増やすために、深層心理から自信を
つけさせ、若手の成長や貢献を伸ばした活動。
3年目のリーダーの負担を低減しサークル一丸となる仕組み
の構築と伸び悩むメンバーの成長後押しで、一体感を醸成
した活動。
この一連の流れでサークルを運営し、目標であった苦しいQCを
楽しいQCに変えることが出来ました！

今後に向けて

60/60

課題… 自身の後継者
(次期サークルリーダーの育成)



後継者候補: 矢田さん 眞動

新規加入した
大見さん



教えて・やらせて・フォローするで育成中



新加入メンバーを次期後継者として育成中

そんな一方で、次期リーダー候補だった矢田さんは
別サークルへ移動となったので、自身の後継者育成が
今後の課題として挙がっています。
この課題に対しては、PPサークルに新加入した大見さんを、
『教えて、やらせて、フォローする』で育成中です。
これからもQC活動は続きます。現状に満足することなく、
もっと楽しいQC活動を目指しながら活動していきます。