

一点自慢大会用紙

※提出期限:6月12日(金)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	ダイバーシティ職場のQCサークル活動の取組み		
会社名:	愛三工業株式会社	担当幹事: (問い合わせ先)	熊谷賢一

1. 背景

- ダイバーシティ職場における作業の問題点は、職制主導で改善が行われてきた。
他の職場と同様に自ら改善が、できる職場になれるようQCサークル活動をスタートさせた。
(教育、訓練の位置づけとしてサークル登録せず自主的に活動)

2. 活動内容

〈QCストーリーに沿った活動で実践教育〉

- QCサークル活動って何?どんな活動をするの?の教育からスタート
→ QC的物の見方、活動の進め方、QCストーリー、QC手法について勉強
(全員参加のQCサークル活動の理解度と基礎知識の向上)
- わからないことがある毎に推進者がメンバーに解説
→ **できるようになるのには時間は掛かるが、わからないまま進まないようにした。**

QCサークルノートに会合記録を記入

サークルメンバー

テーマ完了の報告書もメンバーで協力して作成

活動風景

3. 今後の進め方

- 現状は、ステップ毎に計画を推進者が立案して進めているので自分たちの活動計画で
職場をもっとよくする活動を進め、1件/年のテーマ完了を目指す。

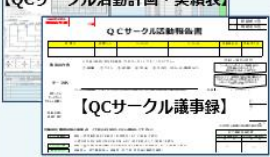
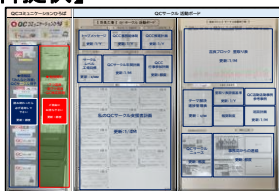
自慢するポイント

- やる気があり、何にでもチャレンジしようと前向きに活動できていること。
- テーマ完了できたことで自分たちでもできるという自信になった。(達成感が共有できた。)
→ 新たなテーマにチャレンジ!!

* 参考資料があれば添付してください

一点自慢大会用紙

※提出期限:6月12日(金)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	現場に必要とされる事務局を目指して														
会社名:	アイシン 吉良工場	担当幹事:	高村 保教 (問い合わせ先) 080-2603-2221												
【Qc工場事務局としての考え方】															
《課の想い》															
・事務局メンバーが現場から『頼られる』『相談でされる』業務となるように仕掛け、QCの運営、活動がスムーズに進むように企画していく		・『寄り添い』を課のテーマとして各活動が寄り添っているか考え活動する ⇒面着での報連相⇒『話す』事でお互いの信頼関係を構築 ⇒困り事の聞き込み⇒聞き込むことで、何が必要か見えてくる ⇒欲しいものの提供⇒アンケートを都度取り、その時の回答から事務局の活動を決めていく													
【活動内容】															
項目	工場目標	結果	重点活動												
サークルレベル	ワンポイントアップ 100%	90% (40/44) 前年87% (38/50)	星取り表の活動継続QC活動活性化 X軸に重点を於いたQC勉強会を提供												
			主な活動 ・星取り表採点基準継続ワンポ活動の無制限の配点 ①QCリーダー勉強会の開催 ②勉強会資料の充足継続												
*ワンポイントアップとは:年初にX、Y軸で1項目アップしたい項目を各サークルで目標を掲げる。(例)X-1 現状2を3にアップする。															
①リーダー交流会初開催*毎年上期開催(受講者数、昼夜を考慮し数回開催)															
交流会ネライ ・各リーダーが自分たちの悩み事を共有、解決し自サークルの活動に反映して欲しい ・各リーダーが顔見知りになることで工場内でお互い気軽に話せるようになって欲しい		1.各個人の困り事からテーマ選定解決策議論 2.各個人ごとに気づきシートをまとめる 3.各班GD内容・個人の気づきを全員で共有													
各サークルが抱えている問題点や困り事を共有でき自サークルの活動に役立てる		開催後アンケート 設問① グループディスカッションで得られた情報は今後活動の中で役立ちそうですか？ 役に立つ 36 少し役に立つ 4 分からない 1 あまり役に立たない 0 役に立たない 0													
②テーマ解決の進捗管理															
【QCサークル活動計画・実績表】 		【QCサークル活動巡回計画】 													
【QCサークル議事録】 		■テーマ活動遅延サークル リーダー×推進者×リテラシー(9月実施) <table border="1"> <thead> <tr> <th>活動遅延サークル</th> <th>原因</th> <th>対応策</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>リーダー交代による遅れ</td> <td>引き続き推進者フォロー</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>メンバー変更消極的活動</td> <td>推進者・育成者フォロー</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>難解なテーマ活動で遅れ</td> <td>推進者入り込みフォロー</td> </tr> </tbody> </table>		活動遅延サークル	原因	対応策	A	リーダー交代による遅れ	引き続き推進者フォロー	B	メンバー変更消極的活動	推進者・育成者フォロー	C	難解なテーマ活動で遅れ	推進者入り込みフォロー
活動遅延サークル	原因	対応策													
A	リーダー交代による遅れ	引き続き推進者フォロー													
B	メンバー変更消極的活動	推進者・育成者フォロー													
C	難解なテーマ活動で遅れ	推進者入り込みフォロー													
【教育資料提供】															
		＜ネライ＞ PCを持ってない方への勉強会資料の提供 QCボード横に勉強会資料を常設 *現在は1、2、3Fに設置													
		＜ネライ＞ 的確な資料を提供できるツール 資料の細分化を図り求める情報を短時間で検索できるツール整備													
自慢するポイント															
【寄り添い内容】															
①各種活動後のアンケート実施による生声収集 ⇒集まった生声から「事務局として何を？」「どんな企画する？」と考え毎年教育内容等をレベルUP ⇒否定的意見ある時は、本人へ聞き取り、内容を把握問題として、素直に受け入れている															
②サークル巡回での困り事吸い上げ(毎週実施) ⇒ここでの意見から、勉強会資料の常設やDX化が進んだ															
・面着での活動、意見の吸い上げを行い、現場が欲しいもの、困っている事を提供、解決することで、現場と信頼関係を構築できていると感じており、毎月の課としての工場長への業務内容報告を行う中で、事務局メンバーが活動内容に対し、自信を持って報告が出来る															

*参考資料があれば添付してください

吉良ブロック リーダーアンケートまとめ (12月実施)

QCサークル誌について	設問① QC活動ボード（食堂横）で興味があった内容を教えてください。（複数選択可）	設問② 他社の活動事例やQC講座・過去のQC検定問題が掲載しているQCサークル誌に興味がありますか？	設問③ QCサークル誌の設置場所が近くにあれば活用しようと思いますか
	⑧勉強会の資料 26	①興味がある 29	①活用する 37
	⑨QCサークル誌 4	②興味がない 6	②活用しない 8
	⑩その他 3	③どちらとも言えない 10	
	QCサークル誌の認知度が少ない	QCサークル誌に興味がある	①活用したい意見多数あり
リーダー重点活動	設問1. 今年重点として取り組んだ項目を教えてください	設問2. QC活動で困った点、苦労した点を教えてください	設問3. 設問2.の理由を教えてください
	①ワンポイントアップ（勉強会） 26	①QC運営の方法 13	①自身の知識不足 36
	②テーマ解決 23	②テーマ活動の進め方 16	②教材の不足 4
	③座取り表の作成 1	③ワンポイントアップの勉強会 17	③準備時間が無い 7
	④QC発表会の選出 1	④テーマ活動報告書（記録簿） 26	④相談する人がいない 0
	⑤全員参加の大会 14	⑤会合時間の確保 5	⑤その他 3
	⑥次期リーダー育成 5	⑥メンバーの参加意欲 11	
	⑦メンバーの育成 15	⑦上司の参加意欲 2	
	・テーマ解決・ワンポイントアップを通しメンバーの育成を実施→ 良い傾向	・議事録修正繰り返し/毎月提出で苦労 ②QC活動の進め方・ワンポイントアップに苦労	・自身の知識不足で悩み ③教え易い教材不足（ヒストグラムなど）
			アンケート結果を受けて ■①QCサークル誌 3F食堂→1F.2Fの現場近くに設置 ■②リーダー勉強会 系統図・問題解決ストーリー新たなものを実施予定 ■勉強会資料の充足 ③教材準備提供（ヒストグラム）

気づき・アンケートから今後の活動

気づき	来年に向けての活動
・系統マトリックス図は普段あまり使用していないので勉強会で学ばいい機会だと感じました ・特性要因図のなぜなぜ・だからだから解析力向上のため継続して教育が必要 ・QCストーリー・解析力向上のため継続して教育が必要 ・勉強会を通じて他のリーダー・サブリーダーと顔見知りになれたこと ・QCCの活動の流れを理解してくれたことで活動報告書に基づいた実践形式とても勉強になっていると感じました。	・来年度も系統図の勉強会を継続していく ・意見があった連関図を検討していく ・今回新たにジグソーパズルを体験してQCストーリーに基づき解決してくことで全体の流れが把握できとてもよかったため来年も継続して教育していく。

反省を踏まえて今後の進め方
来年度も、新任リーダー・サブリーダーを軸として
受講生の意見を検討（困り事の吸い上げ）して勉強会を活動していき
勉強会教育ツール（連関図）
問題解決型QCストーリーも来年度も継続していきます。

一点自慢大会用紙

※提出期限:6月12日(金)
メールにてご回答をお願いします

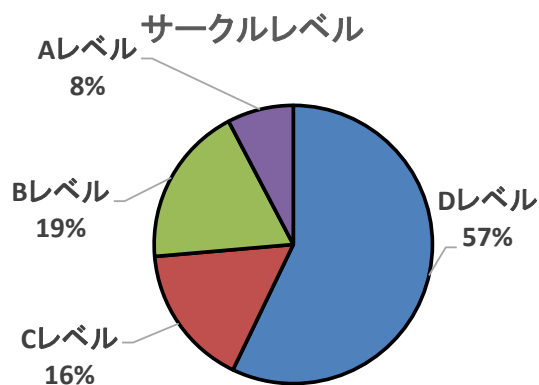
テーマ名	QCレベル向上活動		
会社名:	アイシン機工株式会社	担当幹事:	朝原 哲夫
		(問い合わせ先)	

QC7つ道具教育によるレベルアップ活動

背景 (2025年)

弊社では、2022年以降のコロナ対策の影響により、QC活動自体は実施していたものの、従来の全員参加型から少人数(2名)での活動へと移行した。

その影響により、新入社員に対するQCストーリーおよびQC七つ道具の使用法に関する教育が十分に行き届いていない状況となっている。この課題を踏まえ、教育体制の強化を図り、社内全体のQC活動レベルの向上を目指す。



全社のサークルレベルが、C,Dレベルのサークル員が71%と多く早急に教育を始める必要がある

全社員に向けた教育の再構築

QC的見方・考え方の全体の底上げ年間活動計画

作成:2026年4月27日
人事総務部 人材組織開発G

	実施項目	担当	2026年				
			4月	5月	6月	7月	8月
'25年度継続活動	①QC手法の教え方習得リーダー研修会 計75名	渡部	計画(日)	新入リーダー研修会 5/17,23,30	5/17,23,30	5/17,23,30	5/17,23,30
			実績(名)	11/9/7 27名/44名	5 32名/44名		
	②上記によりサークル内での勉強会実施確認	渡部	計画	各サークル内での勉強会実施確認	各サークル内での勉強会実施確認	各サークル内での勉強会実施確認	各サークル内での勉強会実施確認
			実績	各サークル内での勉強会実施確認	各サークル内での勉強会実施確認	各サークル内での勉強会実施確認	各サークル内での勉強会実施確認
③技能系一般QC基礎コース未受講者研修		渡部	計画(日)	10/15/24	15/22/29	5/12/18	10/17/24
			実績(名)	3名/4名 7名/527名	6名/14名 36名/527名	6名/15名 67名/527名	11名/11名 11名/527名

各階層に合わせた教育の実施

自慢するポイント

全従業員を対象に教育の必要な従業員を洗い出し、全員が受講を完了するまで粘り強く教育を実施していく。
あわせて、教育受講後にどのような変化が見られたかを把握するためのフォロー方法についても検討を進めている。

一点自慢大会用紙

※提出期限：6月12日（金）
メールにてご回答をお願いします

テーマ名		社内の事務、技術スタッフ向けの動画配信によるQC基礎力の底上げ																																																													
会社名：	アイシン高丘（株）	担当幹事：	TQMチーム 中村																																																												
（問い合わせ先）																																																															
1. 背景・概要 近年、事技スタッフには品質問題への対応力や自律的な改善力が求められているが、従来のSQC中心の教育ではQC的な基礎力が不足し、問題の本質理解や現場事象の整理に課題があった。 基礎力強化を目的にQC基礎教育を追加し、動画配信により個々が自分のペースで学べる仕組みを導入した。																																																															
2. 実施内容 ・事務・技術スタッフ向けのQC & SQC手法活用動画 ・視聴者アンケートを行い、感想、意見を収集⇒今後の教材改善に活用																																																															
QC/SQC教育動画一覧 <table border="1"><thead><tr><th rowspan="2">区分</th><th rowspan="2">教育コンテンツ名</th><th rowspan="2">概要</th><th colspan="4">リンク先</th></tr><tr><th>動画</th><th>パワーポイント</th><th>提供ファイル</th><th>アンケート</th></tr></thead><tbody><tr><td>QCストーリー</td><td>QCストーリー</td><td>品質問題の発生・原因究明・改善活動・効果検証のサイクルを、QCストーリーとして紹介。</td><td>QCストーリー動画</td><td>QCストーリー(PowerPoint)</td><td></td><td>QCアンケート</td></tr><tr><td>仕事の進め方</td><td>ダンドリ</td><td>仕事のやり直しを防ぐために、目的・アウトプット・スケジュール・手順・結果を明確にするダンドリの重要性を学ぶ。</td><td>ダンドリ動画</td><td>ダンドリ(PowerPoint)</td><td></td><td>ダンドリアンケート</td></tr><tr><td>仕事の進め方</td><td>プレゼン</td><td>目的・結果・改善を分かりやすく伝えるための「目的・結果・改善」の基本ステップを学ぶ。</td><td>プレゼン動画</td><td>プレゼン(PowerPoint)</td><td></td><td>プレゼンアンケート</td></tr><tr><td>データ活用</td><td>データをみよう</td><td>現場で使うデータの信頼性、目的、グラフの使い分け、改善活動、効果検証による予測の基礎を学ぶ。</td><td>データをみよう動画</td><td>データをみよう(PowerPoint)</td><td></td><td>データをみようアンケート</td></tr><tr><td>QC基礎</td><td>ばらつきとヒストグラム/工程能力の基礎</td><td>ばらつきの考え方、ヒストグラムの活用、Cpk、Ppkによる工程能力評価。</td><td>ばらつき動画</td><td>ばらつき(PowerPoint)</td><td></td><td>ばらつきアンケート</td></tr><tr><td>QC基礎</td><td>管理図で維持管理</td><td>管理図の目的、異常発生時の対応、改善活動のやり方と品質管理のサイクルを学ぶ。</td><td>管理図動画</td><td>管理図(PowerPoint)</td><td></td><td>管理図アンケート</td></tr><tr><td>NEW! DX活用</td><td>QC・SQC支援エージェントVer.1活用</td><td>QC・SQCの改善活動と現場に活用するためのエージェント活用方法と効果を検証。</td><td>QC・SQCエージェント動画</td><td>SQCエージェント(PowerPoint)</td><td>品質改善支援システム</td><td>エージェントアンケート</td></tr></tbody></table>  学びたいコンテンツを選んでクリックする				区分	教育コンテンツ名	概要	リンク先				動画	パワーポイント	提供ファイル	アンケート	QCストーリー	QCストーリー	品質問題の発生・原因究明・改善活動・効果検証のサイクルを、QCストーリーとして紹介。	QCストーリー動画	QCストーリー(PowerPoint)		QCアンケート	仕事の進め方	ダンドリ	仕事のやり直しを防ぐために、目的・アウトプット・スケジュール・手順・結果を明確にするダンドリの重要性を学ぶ。	ダンドリ動画	ダンドリ(PowerPoint)		ダンドリアンケート	仕事の進め方	プレゼン	目的・結果・改善を分かりやすく伝えるための「目的・結果・改善」の基本ステップを学ぶ。	プレゼン動画	プレゼン(PowerPoint)		プレゼンアンケート	データ活用	データをみよう	現場で使うデータの信頼性、目的、グラフの使い分け、改善活動、効果検証による予測の基礎を学ぶ。	データをみよう動画	データをみよう(PowerPoint)		データをみようアンケート	QC基礎	ばらつきとヒストグラム/工程能力の基礎	ばらつきの考え方、ヒストグラムの活用、Cpk、Ppkによる工程能力評価。	ばらつき動画	ばらつき(PowerPoint)		ばらつきアンケート	QC基礎	管理図で維持管理	管理図の目的、異常発生時の対応、改善活動のやり方と品質管理のサイクルを学ぶ。	管理図動画	管理図(PowerPoint)		管理図アンケート	NEW! DX活用	QC・SQC支援エージェントVer.1活用	QC・SQCの改善活動と現場に活用するためのエージェント活用方法と効果を検証。	QC・SQCエージェント動画	SQCエージェント(PowerPoint)	品質改善支援システム	エージェントアンケート
区分	教育コンテンツ名	概要	リンク先																																																												
			動画	パワーポイント	提供ファイル	アンケート																																																									
QCストーリー	QCストーリー	品質問題の発生・原因究明・改善活動・効果検証のサイクルを、QCストーリーとして紹介。	QCストーリー動画	QCストーリー(PowerPoint)		QCアンケート																																																									
仕事の進め方	ダンドリ	仕事のやり直しを防ぐために、目的・アウトプット・スケジュール・手順・結果を明確にするダンドリの重要性を学ぶ。	ダンドリ動画	ダンドリ(PowerPoint)		ダンドリアンケート																																																									
仕事の進め方	プレゼン	目的・結果・改善を分かりやすく伝えるための「目的・結果・改善」の基本ステップを学ぶ。	プレゼン動画	プレゼン(PowerPoint)		プレゼンアンケート																																																									
データ活用	データをみよう	現場で使うデータの信頼性、目的、グラフの使い分け、改善活動、効果検証による予測の基礎を学ぶ。	データをみよう動画	データをみよう(PowerPoint)		データをみようアンケート																																																									
QC基礎	ばらつきとヒストグラム/工程能力の基礎	ばらつきの考え方、ヒストグラムの活用、Cpk、Ppkによる工程能力評価。	ばらつき動画	ばらつき(PowerPoint)		ばらつきアンケート																																																									
QC基礎	管理図で維持管理	管理図の目的、異常発生時の対応、改善活動のやり方と品質管理のサイクルを学ぶ。	管理図動画	管理図(PowerPoint)		管理図アンケート																																																									
NEW! DX活用	QC・SQC支援エージェントVer.1活用	QC・SQCの改善活動と現場に活用するためのエージェント活用方法と効果を検証。	QC・SQCエージェント動画	SQCエージェント(PowerPoint)	品質改善支援システム	エージェントアンケート																																																									
3. 活動の成果 まだまだ配信を始めて間もないので成果は見えてこない																																																															
4. 今後の進め方 ・視聴者アンケート結果からの追加コンテンツを増やしていく。 ・この動画配信サービスの普及拡大PR活動																																																															
自慢するポイント - 新しくAIIエージェント作成用テキストをTQMチームで作成 - QC、SQC教育支援エージェントが手軽に作成できるようになった。 * AIIエージェント：与えた目標に向けて自律的にタスクを実行するシステム																																																															

* 参考資料があれば添付してください

一点自慢大会用紙

※提出期限:6月12日(金)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	小集団激励会でQCサークル活動支援		
会社名:	愛知製鋼株式会社 刈谷工場	担当幹事:	愛知製鋼(株) 山村恵子 (問い合わせ先)

こちらのスペースにご入力ください。

■活動支援「全員参加×現地現物×即支援で、人材育成と改善成果を同時に実現」

1. 年間24回・10サークルを巡回している継続的な仕組み
2. 工場長を含む全体参加型の取り組み
3. 活動の進捗報告を行い、活動を進める上での課題や困り事をその場で吸い上げ、支援まで実施
4. 現地・現物での報告による双方向コミュニケーション
5. 人材育成と改善成果を評価

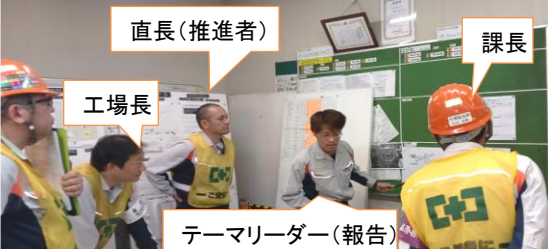
＜小集団激励会＞

「① 経営層まで巻き込んだ“本気の活動”」



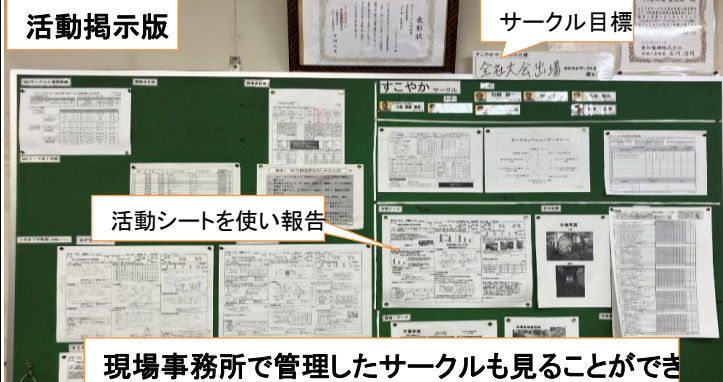
工場長、課長、テーマリーダー(報告)

「② 現地・現物でのリアル報告」



直長(推進者)、工場長、課長、テーマリーダー(報告)

「③ 誰でも見える“見える化された活動”」



活動掲示板、活動シートを使い報告、現場事務所で管理したサークルも見ることができ

「④ 成果に対する“見える評価”」



効果のあった事例、工場長、課長から記念品を贈呈

自慢するポイント

- ① 経営層まで巻き込んだ“本気の活動”「現場任せではなく、経営層が直接関与」
・工場長・課長・推進者が現場に直接参加し、トップ自ら現場確認・対話する仕組みがある
- ② 現地・現物でのリアル報告「机上ではなく“現地現物”でその場解決」
・活動掲示板の前でそのまま報告！実物を見ながら議論している
- ③ 誰でも見える“見える化された活動”「活動がオープンで透明性が高い」
・活動掲示板に目標・進捗・データが整理され、事務所以外のサークル状況も確認可能
- ④ リーダー主体で発信する文化「現場リーダーが主役の運営」
・テーマリーダーが直接説明し、周囲は聞き手＋支援側として関与
- ⑤ 双方向コミュニケーションが自然に発生「対話型で活きたレビュー」
・その場で質問・やり取り！堅苦しくない雰囲気（距離感が近い）
- ⑥ 成果に対する“見える評価”「努力が正当に評価される仕組み」
・効果があった事例には記念品授与。活動の成果がきちんと評価される

★活動による効果

- ① テーマリーダーおよび職制のモチベーション向上
- ② 上司への報告機会による自信醸成（特に若手の成長）
- ③ 課題の即時共有と解決力の強化

* 参考資料があれば添付してください

一点自慢大会用紙

※提出期限:6月12日(金)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	出荷作業のスキル向上と講師の育成	
会社名:	小島プレス工業(株)	担当幹事: 中山 悟 (問い合わせ先) 090-6134-9280
【背景】 集荷作業の変化に伴い集荷の形態がダイレクト集荷と通常の集荷と2通り存在する。こういった変化の中で新人作業の育成においては1通りの作業訓練を実際の工程で行った上で作業に就かせていた。 力量の評価基準が分かりにくい 【ねらい】 ・小集団活動を通じ、全員参加で教育訓練を実施し、個のレベルアップを図る ・社内講師の育成 【内容】 集荷作業者全員の訓練計画を立てる。 物流用語の習得 習熟度を試験形式で行い数値化する。70点以上合格 中級、上級のランク分けを行い運用する。 出荷作業上級取得者は講師の資格も取得する かんばん仕分け  集荷作業訓練 		
<u>自慢するポイント</u> ・実作業に近い環境で訓練できる体制を構築し、新人の早期戦力化を実現 ・出荷作業の一連の流れを体系的に教育できるようになり、基礎力が向上 ・ピッキング・積み込みまで一貫した訓練により、誤出荷やミスの低減に貢献 ・安全・品質意識を現場レベルで定着させる仕組みを構築 ・物流のDXが進む中ネットワークの停止時にも集荷の基礎をしっかりと習得できる ・小集団活動を通じ、生産課やグループ各社の訓練場としても人財育成に貢献		

* 参考資料があれば添付してください

一点自慢大会用紙

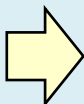
※提出期限:6月12日(金)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	生成AI活用によるQCサークル議事録作成の効率化		
会社名:	株式会社ジェイテクト	担当幹事: (問い合わせ先)	牧野 直樹 090-2187-0217

内容

【背景】

みんなの声: QCサークル活動は楽しいけど、資料まとめるのはちょっと。。。
みんな出席しているのに、議事録の作成って、必要なの？



【目的】 議事録作成を“楽”にする

【内容】 生成AIを使って、議事録作成を自動化する



文字起こし
データ



生成AI



自慢するポイント

- ①工数削減 …議事録作成という“付加価値のない作業”を無くした
- ②時間短縮 …1時間の仕事を“10分で終わる仕事”に変えた
- ③品質向上 …属人化していた議事録を“仕組み化”した
- ④情報共有 …“出席しないとわからない”を“誰でもわかる”に変えた
- ⑤QCサークル活動への効果 …議事録作成を改善したのではなく、“改善スピード”を上げた

* 参考資料があれば添付してください

メールにてご回答をお願いします

* 参考資料があれば添付してください

2. TAC連合会の基本方針

【2026年度の主な活動項目】

1. 所TAC大会PR強化

- ・所TACポスター展開催によるPR強化
- ・所内オールユーザーメールでの大会案内発信
- ・所内一斉放送での大会PR放送

2. 所内大会会場聴講+WEBによるハイブリット大会の定着

- ・BA賞(会場審査含む)
- ・審査委員Forms審査(指導師評価点の追加)
- ・ホームページへ掲載の充実化
- ・QC手法資料のアップデート(指導師会)

3. 箇所招待発表大会への発表参加積極推進フォロー

- ・クロス交流会による招待発表の推進

4. 部門及び直協一体となった積極的な活動の展開

- ・各部門発表会への幹事参加
- ・所TAC大会、名協会TAC大会への相互聴講参加
- ・部門幹事クロス交流推進(PS会議)

5. 連合会組織強化

- ・所TAC大会 企画・運営力強化(企画運営分科会)
- ・ホームページでのPR活動強化(広報分科会)
- ・引継ぎ体制の強化(マニュアル整備強化)

3. TAC指導師会の基本方針

2026年度 TAC指導師会活動方針

TAC指導師会スローガン

～学ぶ楽しさ、教える喜び、育てて活かす指導師会～



①部門別TAC研修会

部門別TAC研修会を開催する
各部門TACについての研修会を実施し、意欲向上、手法の定着を図る

★ ②部門別交流会

部門別交流会を開催する
TAC活動が盛んな部門同士の交流から始めて、他部門に波及させていく

③所内TAC研修会

所内TAC研修会を開催する。
2025年度は6年ぶりのミニ四駆大会を開催
2026年度もミニ四駆大会を計画。前年度の反省を活かしより良い大会にする
直協一体となりOFF-JT研修を通して楽しくQC手法を学びTAC活動の活性化を目指す

④所TAC大会

第248回～第252回の4回開催(指導師 各大会5名聴講予定)
所大会後に発表資料のフォローを行い、発表Grのレベルアップを図る

⑤所内階層別研修

2年目、3年目、5年目研修に指導師より講師として派遣する。
研修進行(チーフアドバイザー)を部門代表指導師が経験する事で教える喜びと自身の成長を実感する。
(チーフアドバイザーはまず経験者が担当し、新部門代表はアドバイザーとして参加して研修の進め方を学ぶ)
研修後の振り返りで、研修が円滑に進行する「研修マニュアルの整備」を実施する

★ ⑥指導師会内分科会設立

指導師会内に分科会を設けて活動を実施していく。

1. 研修分科会

各研修時に活用する資料の内容を精査・部門別交流会の対応をメインとする。

2. 企画分科会

所内TAC研修会(ミニ四駆大会)対応をメインとする。

4. TAC指導師会の取り組み

①QCサークル誌を独自の解釈で所内配布

毎月発行されるQCサークル誌より有意義な情報をTAC指導師会が抜粋して送付致します。
自職場でのTAC活動に役立ててください。★QCサークル誌「2026年.2月号」から紹介

好事例

★マンダラーチャートを活用した「困りごと・要望」の抽出

＜今までのやり方＞
気付いたことを「困っている・要望リスト」に登録し
順次PDCAサイクルを回して改善に取り組んできたが
テーマがマンネリ化して活気が失われていた。

＜新しいやり方＞
マンダラーチャートを活用し、困りごとの要因を幅広く
追究・整理して解決の糸口を見つけることに成功！
(図1参照)

★作成手順

- ① 中心核を「困っていることは？」とする
- ② 周囲の8つのマスに要点を洗い出す
- ③ 要点をさらに具体的な要点に絞り下げる
- ④ 親和図法でグループ化する (図2参照)
- ⑤ グループの言語データから改善のタネを抽出

図・1 マンダラーチャートの例

図・2 親和図法によるグループ化の例

★QC検定「3級」から抜粋

ワンポイント

- 1.「TQM」とは「総合的品質管理」の略称である
- 2.「TQM」の目的は「お客様の要求に合わせた商品を経済的な形によって提供する」ことである
- 3.「ISO9000」とは「品質マネジメントシステム」を指す

TAC指導師会

②ミニ四駆大会を通じて手法研修会の企画・実行

所TAC研修会

第6回ミニ四駆大会

所TAC指導師会主催 所TAC連合会(共催) 所TAC推進事務局(共催)

お菓子の発給イベントも開催！
お子様も参加できます！
一緒に楽しくQCを学びましょう！

プレゼンテーションの最終更新日時: 3月9日

安定・完走・暴走させない

一点自慢大会用紙

テーマ名	QCテーマリーダー育成に向けた会合演習		
会社名:	(株)デンソー	担当幹事:	川村 綾 (問い合わせ先) (090-1569-1676)

1. 施策実施の経緯

教育後アンケートおよび受講者の声の中で「会合が上手くまとめられない」という課題が挙げられていた。特に、テーマリーダーの若年化により、サークル経験が浅い状態でリーダーを担うケースが増えており、

・意見を引き出せない ・議論をまとめきれない ⇒ **会合運営の実践力不足が課題**

知識教育だけでなく、実践を通じて会合運営力を高める「会合演習カリキュラム」を新設

2. 施策の概要

《狙い》

- ・会合進行／意見集約力の向上
- ・目的・到達点を意識した運営の定着

《実施方法》

- ①グループを1つのサークルとみなし、模擬会合を実施
- ②全員がリーダー役・書記役・メンバー(評価者)を体験

《会合演習の進め方》

■全体像 「やってみる」から「考えて実践する」へのステップアップ

研修 (2日間)	学びを 意識して実践	会合のポイントを 理解した上で改善実践	他者のやり方も知る	職場実践 (6か月) 自分の型として定着
会合演習① ・簡単な共通テーマ ・まずはやってみる ・評価:強み/弱み把握	体験学習(ジグソー) ・ステップリーダー 1回目の学びを 活かして実践	会合演習② ・サークル運営の工夫テーマ ・会合の進め方・工夫の説明 ・目的/到達点設定 ・評価:強み/弱みを意識して進行	(全体共有) ・目的/到達点の決め方 ・他グループの議論内容	サークルにて活用 ・会合の質向上 ・意見の引き出し 集約力向上

会合演習②(全体共有)は、会合演習①を踏まえ、
知識・工夫を取り入れた実践のレベルアップとして位置づけ
 ・会合の進め方や工夫(すぐ実践できる事例等)を知識として与える
 ・会合の目的・到達点を設定し、狙いを持って会合を運営

■会合演習/回

	ステップ	内容
1テーマ 10分	①討議(6分)	決められたテーマについて議論
	②リーダーまとめ(2分)	議論結果をサークルの意見として共有
	③評価(振り返り)(2分)	リーダーの進行をメンバーが振り返り評価

■役割別の狙い

<リーダー>	・メンバーの意見を引き出し、グループとしての考えをまとめる ・会合の目的・到達点を示し、議論を収束させる ➡進行力・意見集約力を実践で磨き、目的達成に導く力を養う
<書記>	・議論の要点を整理し、限られた時間内で記録する ・リーダーがまとめやすい形で情報を提供する ➡単なる記録ではなく、「要点整理力」を養う役割として位置づけ
<メンバー> (評価者)	・多くの意見を出す ・リーダーの進行を評価する

自慢するポイント

「会合を進行する」から “会合で成果を出す”リーダーへ

- ・「会合がまとまらない」という教育後の実課題に対し、実践演習により直接対応
- ・知識教育ではなく **実践** → 学びの意識化 → 知識を踏まえた改善実践 → 共有 → 職場展開・定着
- ・会合の本質である目的・到達点の設定と共有まで踏み込んだ教育
- ・リーダーだけでなく書記にも役割を持たせ、限られた時間で要点をまとめる力も同時に育成
- ・他グループの工夫を取り込み、個人の学び+横展開を両立

*参考資料があれば添付してください

《会合演習 議論テーマ》

■1回目テーマ ➡議論しやすい簡単なテーマ

- ① 職場安全 : 歩行5訓
- ② 交通安全 : 飲酒運転の撲滅
- ③ 5S : 5Sは仕事の基本 向上させること
- ④ グループ名 : 体験学習のグループ名を決める
- ⑤ グループの決めごと: ルールを3つ決める

■2回目テーマ ➡サークルの運営工夫等のテーマ

- ① サークル人数が多い時の進め方の工夫
- ② 非協力的なメンバーの巻き込み方の工夫
- ③ QCサークルで取り組むテーマの視点
- ④ 自身が思い描く
サークルリーダーになるためにやるべきこと

《会合演習で使用する用紙》

■会合記録用紙 (※書記がまとめるシート)

会合演習 (記録用紙) ワークシート1

テーマ: QCサークル活動を楽しくする [リーダー: 品管太郎]

開催日時	
参加者	
欠席者	
内容	目的: QCサークルがマンネリ化しているため、少しでも活動を楽しむため 到達点: すぐ実践できることを1つ決める ・自分たちの好きなテーマに取り組む ・活動の前にアイスブレイクをする ・たまには、場所を変えて実施する ・ミニサークルで活動して、競い合う ・サークル編成を変えてもらう (取り組みたいテーマごとにサークル編成をする) ・報告用の資料づくりをやる ・発言1つ1つに『いいね』と褒めあう ・結果を気にしない
決定事項	自分たちの好きなことをテーマで活動に取り組んでみる (グループ全員、サークルレベルも低いいため、難しすぎないテーマにしない)
次回開催・準備など	

討議(6分)・リーダーまとめ(2分)で使用

<リーダー>

- ・会合(討議)の前に、
テーマに対して、
「目的」「到達点」を設定

<書記>

- 会合(討議)に参加しつつ
議論内容をまとめる

<リーダー>

- リーダーまとめ時に

職場へ戻った際に活用できる
フォーマットにしているため、

■評価シート

(※書記含め、メンバーがリーダーを評価するシート)

会合演習 (チェックシート) ワークシート2

リーダー名 品管太郎

[評価尺度]
3 大変良い 2 良い 1 もうひと頑張り
(○する)

No.	チェック項目	評価		
		3	2	1
1	気軽に発言できる雰囲気づくりをしていたか	○		
2	全員の発言を引き出す工夫をしていたか			○
3	メンバーの発言を良く聞いていたか		○	
4	発言をつまみ発展していったか			○
5	発言をささげることがなかったか	○		
6	リーダーばかり話していなかったか		○	
7	到達に向けて上手く進行することが出来たか		○	
8	会合の目的は理解できましたか		○	
9	リーダーのまとめは、グループとしての結論を正しく説明できており、腹落ちしましたか		○	

アドバイス(複数可) (項目を○で囲む)

A. もっと積極的に発言してほしい
B. もっと建設的な発言をしてほしい
C. もっとわかりやすく話してほしい
D. もっと自信をもってやってほしい
E. メンバーの意見にも耳を傾けてほしい
F. あまり自説にこだわらないでほしい

気づいた事

・会合に入る前に場を和ませてくれ、発言しやすかった
・もう少しはっきり言い切ると頼りになると感じた

評価(2分で使用)

<メンバー・書記>

- 9項目に対して、3段階で評価

■ポイント

- ・厳しめに評価する
- ・より良くなるためにという視点で評価

<メンバー・書記>

- アドバイスを1つ以上を選ぶ

<メンバー・書記>

- アドバイス欄の項目以外のアドバイスや

*参考資料があれば添付してください

■評価集計表(※自身がリーダーした時の評価を集計するシート)

会合演習(全員)終了後、集計(5分)で使用

会合演習1回目の集計

会合演習 (集計表) ワークシート 3-1リーダー名 品管 太郎[評価尺度]
3 大変良い 2 良い 1 もうひと頑張り

No.	チェック項目	評価集計		
		3	2	1
1	気軽に発言できる雰囲気づくりをしていたか	//	//	
2	全員の発言を引き出す工夫をしていたか	/	///	
3	メンバーの発言を良く聞いていたか	//	/	/
4	発言をうまく発展していったか		///	/
5	発言をさえぎることはなかったか	///	/	
6	リーダーばかり話していなかったか		///	
7	到達に向けて上手く進行することが出来たか	//	//	
8	会合の目的は理解できましたか			
9	リーダーのまとめは、グループとしての結論を正しく説明できており、腹落ちしましたか		///	

アドバイス

No.	チェック項目	A	B	C	D	E	F
1	アドバイス	//		//	///	//	/

研修に意識すること

- ・リーダーの時は、自分ばかりしゃべらず、相手の意見を聴く
- ・みんなの意見を聞くだけでなく、発言してくれたことをうまく発展させる

<リーダー>

評価結果から研修時、
(この後の体験学習 ステップリーダー)
意識することを記入

<リーダー>

各項目について、集計

会合演習2回目の集計

リーダー名 品管 太郎[評価尺度]
3 大変良い 2 良い 1 もうひと頑張り

No.	チェック項目	評価集計		
		3	2	1
1	気軽に発言できる雰囲気づくりをしていたか	///	/	
2	全員の発言を引き出す工夫をしていたか	/	///	
3	メンバーの発言を良く聞いていたか	///	/	
4	発言をうまく発展していったか	//	//	
5	発言をさえぎることはなかったか	///		
6	リーダーばかり話していなかったか	//	//	
7	到達に向けて上手く進行することが出来たか	///	/	
8	会合の目的は理解できましたか		//	//
9	リーダーのまとめは、グループとしての結論を正しく説明できており、腹落ちしましたか	/	///	

アドバイス

No.	チェック項目	A	B	C	D	E	F
1	アドバイス	//		//	//	/	

会合演習から得た気づき

- ・話を発展させることを意識したら1回目よりもみんなが積極的に発言してくれた
- ・会合の目的がメンバーに伝わっていないので、目的の把握と会合の準備を確実に行った上で会合を開催する。

<リーダー>

会合演習から得た気づきや
(1回目・2回目の結果含む)
今後職場で意識することなど記入

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:	深川 宏
		(問い合わせ先)	

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。



自慢するポイント

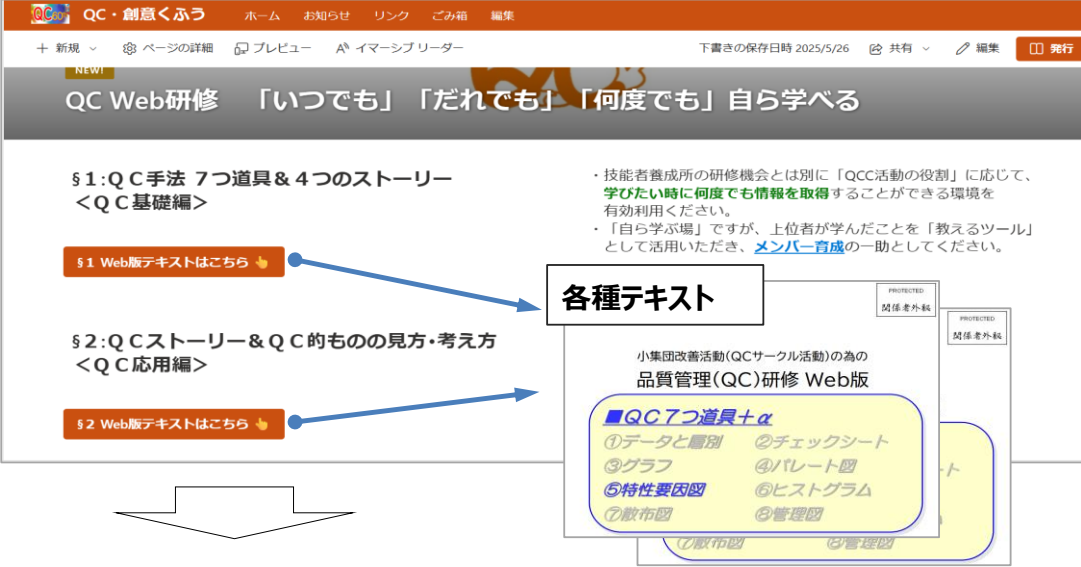
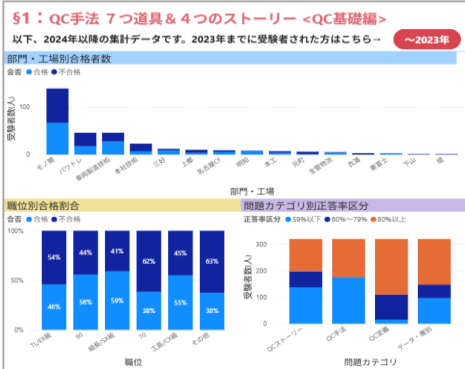
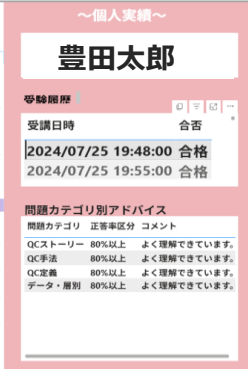
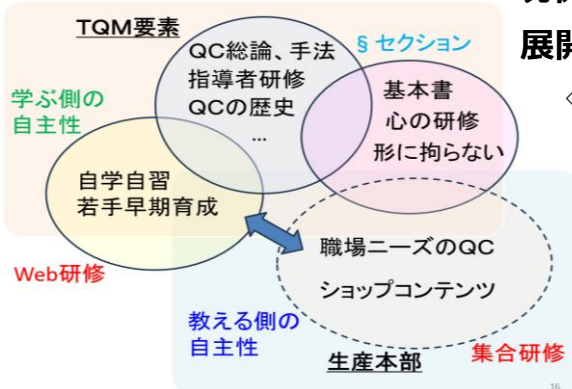
- ・部内発表会⇒地区発表⇒全社大会を継続的に開催できている事でここ何年間か年2回の社内全社大会を開催して社長からお褒めの言葉を頂いています。
- ・東海理化全社員に情報共有、認識合わせが出来、また困り事も一部ですが解消しコミュニケーションの充実・職場の活性化に繋がっております。

* 参考資料があれば添付してください

一点自慢大会用紙

※提出期限：6月12日（金）

メールにてご回答をお願いします

テーマ名		社内 QC Web研修の導入と自動化	
会社名：トヨタ自動車株式会社		担当幹事：神谷 英文 (問い合わせ先)	090-6393-9968
【経緯】・現場主体 で人を育てる ・全職場のサークル数に対し、指導員及びインストラクターが満たされた ・コロナ禍による 集合研修の自粛		◇誰でも、どこでも学べる施策 ◇若手早期育成 2022年～ QCWeb研修に移行	
☆社内 QCホームページへ「Web研修」の導入～立ち上げ			
			
☆受講者自身のダッシュボード化			
			
～主な機能～ ・自身のQC知識力量を知る ⇒理解度テスト実施 ⇒テスト結果のAIアドバイス ・アカウント管理による 個人情報の漏洩防止 ・受講履歴の保存 ⇒過去の振り返り可能 など			
自慢するポイント		・現状の課題に基づく「TQMの要素」を整理し、展開するコンテンツを確立し、提供する！	
		◇QCWeb研修自動化に伴う、システム化実現！ ①研修開催時期に限らず、誰でも、いつでも、何度でも、自主的に学習できる。 ②Power BIを活用したシステム構築 内製化による、製作コスト軽減。 ③理解度テストの採点～展開する工数 758h⇒0h 低減（≒1300名受講/年）	

* 参考資料があれば添付してください

◇「QCWeb研修」を実施するにあたり必ずお読みください。

P2/8

既存のQCWeb研修を自動化しました。

- ・募集～理解度テスト終了まで3カ月の期間内で行っていましたが、**時間が取れない** ご意見が多くありました。そこで、お時間を気にせず、じっくり学習ができる様に改善しました。
 - ➡募集を掛けず、学習は**ご自分のペースで実施可能**です。
 - ➡理解度テストは、**全10問で選択式**に緩和しました。所用時間は**15～30分**程度です。
 - ➡アンケートから「ご意見箱」とし、記述1問のみです。受講に対するご意見を頂戴ください。
- ・理解度テスト終了時に、Formsにて正答が確認できますので、**弱点の絞り込みが可能**です。
- ・学習後に理解度テストをするのも良い、理解度テストを受けて自学自習し、弱点を克服して理解度テストを何度でも受けることが可能です。受講したテスト結果の履歴は残ります。
- ・**いつでも、誰でも、空いた時間**にご自分のペースで受講可能です。

- (1) これからQCを学ぼう、理解しようとしている**若手の方**、
- (2) 経験豊富な**TL/EX級の方、ベテランの方**、
- (3) 指導する立場の**課長、工長、組長**も是非受講を試みてください。

受講するにあたり、下記にご注意ください。

- ・**ご自分のアカウントにてログイン**ください。(アカウントにつきましては各拠点OA担当にご相談、ご確認ください。)
- ➡ログインしていないと、ご自分のダッシュボードの閲覧や、受講リストへ反映されません。
- ・理解度テスト及びご意見箱は最後の「送信」ボタンを必ず押してください。
- ➡途中で終わられると、リセットしてしまいます。

◇「QCWeb研修 ダッシュボード」の在処

P3/8

1,TQM推進部HP

2,下へスクロールし、「国内QCC」をクリック

3,QCサークルHPへ

4,下へスクロールし、「QC Web研修」をクリック

5,「いつでも」「だれでも」自ら学べるHPへ

6,下へスクロールすると、「§1 & 2のQC WEBテキスト」へ

7,更に下にスクロールすると、新設「QC Web研修ダッシュボード」HPへ

※閲覧は登録者のみ

NEW!

解説① ☆ あなたのダッシュボード ...

解説② ☆ 理解度テストとご意見箱回答 ...

解説③ ☆ 【閲覧権限】受講履歴リスト ... ※部署のみ

☆QCWeb版 テキスト

P4/8

＜自学自習をする場合＞

§1: QC手法 7つ道具 & 4つのストーリー <QC基礎編>

§2: QCストーリー & QC的ものの見方・考え方 <QC応用編>

・QC手法や道具を簡単に検索できます。ご活用ください。

Toyota AI Assistantはこちら

※このテキストは、検索機能と連携して「4つのストーリー」を簡単に検索できます。検索結果は、検索履歴や、検索履歴の履歴から、検索履歴を簡単に検索できます。

TAAによる検索も有効活用ください!



§1

◇いつでも だれでも 何度でも自ら学べる！
§1 Web版テキスト「オンデマンド配信」

§1: QC手法 7つ道具 & 4つのストーリー <QC基礎編>

- ・検索機能の活用は、検索履歴と連携して「4つのストーリー」を簡単に検索できます。検索結果は、検索履歴や、検索履歴の履歴から、検索履歴を簡単に検索できます。
- ・「自ら学ぶ」ですが、上級者が学んだことを「教えるツール」として活用いただき、メンバー育成の一助としてください。
- ・新QC7つ道具は、トヨタとして「親和図法」「連関図法」「マトリックス図法」の4つが主であり、変更されています。

§1のコンテンツ

- ①データと層別
- ②チェックシート
- ③グラフ
- ④パレート図
- ⑤特性要因図
- ⑥ヒストグラム
- ⑦散布図
- ⑧管理図
- ⑨親和図法
- ⑩連関図法
- ⑪系統図法
- ⑫マトリックス図法
- ⑬改善手順 4つのストーリー

§2

§2: QCストーリー & QC的ものの見方・考え方 <QC応用編>

- ・このセッションでは、料理で使う食材（7つ道具）を使って調理する「4つのレシピ」（QCストーリー）を紹介しています。自身のレベルに合わせてご覧ください。
- ・お楽しみ：4つのレシピは、学ぼう「ある程度経験値」に達した方であれば、美味しい料理（＝理解）が出来ます！（業務知識を高め、活動の一助としてください）

§2のコンテンツ

- ◇QCストーリー型の使い分けと選択
- ①問題解決型
- ②課題達成型
- ③施策実行型
- ④未然防止型
- ⑤QC的ものの見方・考え方（導入編）

<補足資料④>

解説① ☆ あなたのダッシュボード

※ご自分のアカウントでログインしてください。
アカウントをお持ちでない方は、拠点OA担当にご相談ください。

ご自身のQCWeb研修の受講状況が確認できます。

P5/8

※データ反映に時間を要する場合があります。

※ご自身の状況が閲覧できます。

§1: QC手法 7つ道具 & 4つのストーリー <QC基礎編>

§2: QCストーリー & QC的ものの見方・考え方 <QC応用編>

§1はこちら

§2はこちら

§1のボタン

※受験していない方は「未受験」となります。

§2のボタン

「テスト結果のダッシュボードへの反映は、翌日になります。」

過去との切り替え紐

受講者氏名

部門・工場別受講状況

受講履歴

職別別割合受講状況

問題カテゴリ別正答率状況

受講された結果のアドバイス/コメント

※過去受講済された方は表示されません。

受講状況を見てみましょう！

<補足資料⑤>

解説② ☆ 理解度テスト&ご意見箱回答

P6/8

理解度テスト&ご意見箱のリンク

START

紐を押すと、次画面に移行します。

挑むケースは自由に選択可！

① 自学自習を踏まえた後、テストを受ける

② QCの力量を知るために
まずは、理解度テストを受ける

◎ 何度でも、復習や振り返りで
チャレンジできます！
但し、合格履歴は残ります。

注意 1：①理解度テスト → ②ご意見箱に進まないと、
受講履歴が反映されません。

注意 2：理解度テスト及び、ご意見箱は途中保存されません。
終了時には、Formsの「送信」ボタンを必ず押してください。

注意 3：ご自分の受講する「J」(Sec: セクション) は
お間違えのないようにしてください。

STEP ① 理解度テスト (約10分) → STEP ② ご意見箱回答の順に進んでください。(§1 & §2共に)

注意 1：①理解度テスト → ②ご意見箱回答に進まないと、**受講履歴が反映されません。**

注意 2：理解度テスト及び、ご意見箱は**途中保存されません。** 終了時には、Formsの「送信」ボタンを必ず押してください。

注意 3：ご自分の受講する「J」(Sec: セクション) はお間違えのないようにしてください。

それぞれFormsに
移行します。

実施ください！

一点自慢大会用紙

※提出期限:6月12日(金)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	QCサークル活動の不具合の解消 ～QCサークル活動ノートデジタル化(エンジン)～	
会社名:	(株)豊田自動織機	担当幹事: (問い合わせ先) 村上 佳一 (090-7436-3980)

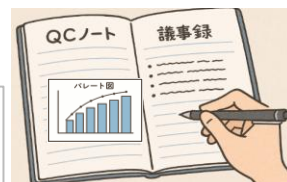
<経緯>

- ①サークルより手書きのQCノートにPCで作成したグラフをに糊付けしているのを担当の副世話人が発見!!
- ②手書きとPCでのデータ集計両方別々実施することはムダということでQCノートのデジタル化が発動した

<現状把握>

サークル数	手書き	手書き + PC
237	141	96

サークルの約4割が手書きとPCでの作業を併用してノートを完成させていた



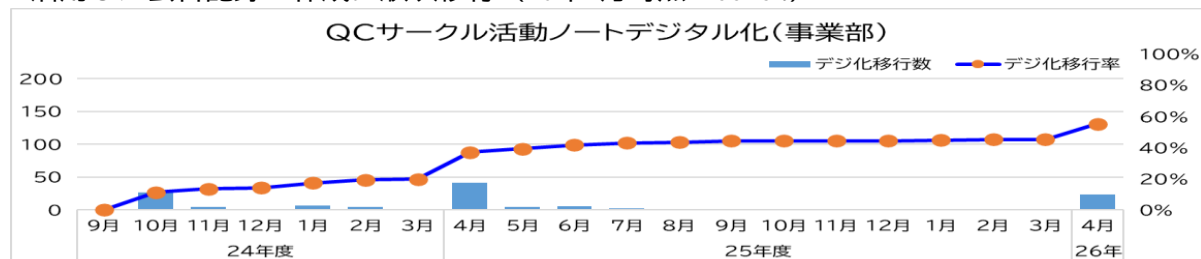
なぜ?

- ・QCサークル活動の年間表彰のサークル運営の採点基準に全員参加や上司の活動への関わりが設定されており、活動の記録を綺麗にまとめないと上司は見てくれない
- ・活動の過程を見やすくまとめておかないと最終の報告書を作成する際に苦労する

▲会合の書記は、きれいにまとめるために、手書きで記録したのち、PCで再作成したものをノートに張り付け、綺麗にまとめたものを提出していた。

<改善>

- ・事業部より、上記の状況を受けQCサークル活動ノートの電子データを本社より提供
- ・事業部内で、運用方法を検討し、環境の整備を会合記録を手書きからタブレットやPCを活用した会合記録の作成に順次移行 (26年4月時点: 55.3%)



<横展開>

- ・事務局会議にて全事業部と共有し、各事業部のサークル環境に即したデジタル化進行中

<効果>

- ・会合の記録が即時できること、報告書にもそのまま流用できること
- ・リアルタイムで提出できることから、上司との会話で的確なアドバイスがもらえる

自慢するポイント

- ☆QCサークル⇄推進者⇄事務局の強固な連携が取れ、改善につながっていること
 - ・愚直に会合に参加した推進者が、現場で行われているムダなムリに気づき行動に移した
 - ・推進者の行動に事業部事務局・本社事務局が即座に対応して改善に至った
- ☆改善していることが、発動から2年目に入っても環境の整備など会社の支援も継続できている
 - ・全社を挙げてのデジタル化・ペーパーレスの活動にうまく噛み合いコラボレーション
 - ・当初QCノート(記録)のみデジタル化だったが、活動板のモニター化などデジタル化の幅が広がり、より良いコミュニケーションツールになっている

一点自慢大会用紙

※提出期限:6月12日(金)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	評価のポイント化による競争力アップ	
会社名:	トヨタ車体株式会社	担当幹事: (問い合わせ先)
		神谷 090-6355-5263

テーマ解決・目標計画と達成状況

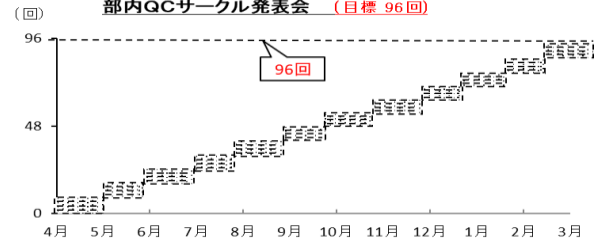
テーマ解決件数(2件/年・サークル)
(n=147サークル)



発表会はテーマ解決件数の3割

サークルの実力を評価できてない

部内QCサークル発表会 (目標 96回)



年間表彰基準×選出基準(不明確)

2025年度 年間活動表彰数 (職場別)

職場	表彰項目	表彰数	表彰基準									
			サークル	優秀サークル	優秀アドバイザー表彰	優秀世話人表彰	特別賞	TPS推進部	ものづくり研推進	QCC・創意くふう推進G	表彰	表彰
F工場	F品質	検査	14	1								
	F車体	プレス	3									
		1ボデー	8									
		2ボデー	10									
		車体物流	16									
		プレス保全	15									
		ボデー保全	6									
	F塗装	1塗装	8									
		2塗装	34									
		成形部品塗装	13									
		保全	6									
	F組立	1組立	13									
		2組立	56									
		組立物流	36									
		保全	3									

選出基準の明確化(ポイント制)

2026年	QC活動	評価データ	グレーのセルは入力禁止						
評価日	組コード	サークル名	レベル	テーマ	発表区分	評価者	評価者区分	評価点	
4月6日	13313	サーフィン	B-	本物運搬3工程 荷座れ件数の低減	活動記録	白井工長	工長	93	
4月7日	13313	タイトリスト	B-	足踏出しコンダクターの活動件数の低減	活動記録	白井工長	工長	94	
4月13日	13242	スベック	B	22R工程 部品落下低減	部内発表	野村課長	基幹職	84	
4月13日	13322	やる気スイッチ	B	フードインジェクター品質不良低減	部内発表	平井課長	基幹職	73	
4月13日	13121	パンビ	B	6Rボデーキズ低減	部内発表	小久保副課長	基幹職	57	
4月13日	13223	ジョーカー	B+	22R, フードインジェクター品質不良低減	部内発表	松村副課長	基幹職	98	
4月21日	13333	くるる	B	足踏出しコンダクターの活動件数の低減	部内発表	神谷次長	幹部職	83	
4月21日	13311	ジャイ子	B+	空箱の返却率低減	部内発表	青井副課長	基幹職	66	
4月21日	13234	大地の神	A	足踏出しコンダクターの活動件数の低減	部内発表	後藤G長	基幹職	90	
4月21日	13251	ヤングマン	A	SPS工程 呼び出し回数低減	部内発表	山田部長	幹部職	74	
5月18日	13234	大地の神	A	足踏出しコンダクターの活動件数の低減	活動記録	池田工長	工長	60	
5月18日	13234	地球達邦軍	O	SPS工程アッパー品質不良低減	活動記録	池田工長	工長	60	
5月18日	13254	アブラボウズ	B	ボード組立て作業 作業時の安全性向上	部内発表	浅野G長	基幹職	80	

全テーマ解決に対して評価・・・レベル把握 評価者のレベル把握とベクトル合わせ

自慢するポイント

全テーマ解決に対しての評価(発表会の実施)現状32%→100%

- ・ポイント制による選出基準の明確化(ポイント上位が表彰)
- ・サークル別ポイントの見える化による競争力アップ

評価者のレベル合わせ(バラツキの是正)現状38%→10%以下

- ・評価者別点数を明確にして評価者のベクトル合わせ(指導力向上)

* 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	新入社員研修におけるQCサークル活動教育の実践導入 ～必要な時に、必要なことを、必要な量だけ～		
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

1. 背景

新入社員へのQCサークル活動教育において従来の詰め込み型入門教育(研修)では、配属後のQCサークル活動に対する理解が不十分であり、現場のスピード感に新人が戸惑うケースが見られた。「必要な時に必要なことを必要な量だけ」従来の詰め込み型研修を見直し実践を追加。

2. 内容

2-1.〈導入前(座学教育)〉

新入社員研修などの階層別教育は、人材育成センターが担当し、入社から7月の職場配属までの期間、4月に約2週間での導入教育で会社や諸制度など多岐にわたる内容を研修、約2ヵ月間の工場実習を挟み、6月末に再度集合研修にて実習の振り返りを実施。導入教育と振り返りの中で、QCサークル活動についてTQM推進部が講義形式で約1～2時間で

2-2.〈導入後(実践教育)〉

新人にもっと活動内容を身につけてほしいという思いから150ピースのジグソーパズル制作を通じた2回のトライアルと要因解析・対策立案・標準化のサイクルを終日かけて、QCサークル活動の疑似体験を実施させることで、問題解決ステップとQC手法、メンバーの役割分担という学びのポイントを学んでもらう。配属後にQCサークル活動へ抵抗なく参画できる即戦力人材の育成という点が、

2-3.プログラム・体験の様子

時刻	所要時間	項目
10:00～10:05	5分	進め方の説明(オリエンテーション)
10:05～10:20	15分	復習(1. QCサークルの定着, 2. 基本理念, 3. 役割・心構え, 4. 改善手法)
10:20～10:30	10分	役割分担(一人一役, 全員で役割分担)・パズル抽選
10:30～10:55	25分	第1回トライアル実施…完成条件を狙い150ピースのジグソーパズルを制作(13分) ①1回目の結果を記入+②目標設定(6分) ③棒グラフ作成(6分) ※トライアルの様子について4Mを切り口にしっかり把握→要因解析につなげる
10:55～13:50 (11:45～12:30)	120分	要因解析 対策の立案 対策の実施 (昼食 45分) *適時, 小休止を入れる
13:50～14:15	25分	第2回トライアル実施…対策(手順)に沿って実施 ①準備(6分), ②パズル制作(13分), ③得点の計算(6分)
14:15～14:45	30分	まとめ 効果の確認, 標準化
14:45～14:55	10分	休憩(発表準備)
14:55～16:45	110分	グループの研修結果発表・質疑
16:45～17:00	15分	理解度テスト・アンケート



自慢するポイント

〈導入後の効果〉

実践編におけるジグソーパズル制作の疑似体験は、OJTと集合研修を併用し成功体験を通じて、学びのポイントがわかりやすくなればという意識で構成したが、アンケート結果は予想以上によい反応があり、活動の進め方やコミュニケーション、役割の重要性をよく理解してもらえたと感じており、配属後に抵抗なく職場のQCサークル活動に参画できることを期待しています。実践編におけるテキストは、導入編ではわかりにくい活動や改善の進め方を、問題解決ステップに沿う形で解答例を交えながらわかりやすく構成し、ジグソーパズル制作の疑似体験後に研修の振り返りをした時にトップタイムを出したグループが適切な役割分担のおかげでよい結果につながったと気づいてくれたので、学びのポイントがうまく伝わったと感じています。

一点自慢大会用紙

※提出期限：6月12日（金）

メールにてご回答をお願いします

テーマ名	高岡工場QCサークル事例発表会活性化		
会社名：	トヨタ紡織株式会社	担当幹事：	田村利恵
(問い合わせ先)			
【背景】 ・「発表すれば良い」という形式的な発表で、発表者だけが頑張っているイメージがあり サークルメンバーの頑張りが伝わらない！という意見があがった。			
【目的】			
発表する事で	・活動の振り返りで達成感を得て、メンバーの知識・意識が向上し全員が「やりがい」を実感。 ・「伝える」を意識し、職場内の教育にも役立つ。		
聴講する事で	・自サークルの活動成果を聴講し、「自分もメンバーの一員」として参加意識が高まる。 ・他サークルの良い取り組みを学び、「次は自分たちも」という意欲につなげる。		
推進者の皆さんは	・発表サークルを労い、アドバイスで成長を支援し、職場全体の活性化を促進。		
➡全員が「QC活動に参加した」と実感できる発表会で「笑顔」がある「いきいき」職場へ！			
【実施事項】			
1. 発表会プログラムを作成し職場に展開。「聴いてみたい」と思ってもらう環境づくりの実施。			
＜改善前＞ 発表サークルの案内のみ			
＜改善後＞			
①発表サークルメンバー 集合写真掲載のプログラムを 作成し職場への展開実施。		②発表スライド「しばらくお待ちください」に サークルメンバー写真と発表のききどころ追記。 「しばらくお待ちください」ページレイアウト統一	
プログラム作成		職場のモニターに上映	
			
2. 発表サークルに景品の配布。発表者サークルが「笑顔」になる運営の工夫。			
＜発表後＞		＜上位サークルには＞ 世話人会長より	
			
景品・お菓子を配布		メンバーと集合写真	
参加意欲向上と コミュニケーション促進		成果や取り組みを称えて モチベーション向上につなげる	
景品をもらい頑張りが 認められた気がした		発表後にいろんな人から声をかけてもらえ 嬉しかった	
＜QC会合＞			
お菓子を食べながら		楽しめる雰囲気づくり	
		積極的に参加しようと思った	
自慢するポイント			
・「発表者だけが頑張る」イメージからの脱却。			
・発表会プログラムで事前周知し、職場全体の関心を高める工夫。			
・発表会録画を、共有フォルダに保存し誰でもいつでも参考にして自己の成長につなげる。			
・「次は自分たちが」という意欲を引き出し、横展による活動のレベル向上と職場の活性化。			
更に、2025年度から工場教育を入社5年以内及び中途採用者を対象に開始し、38/63名参加。			
対象者以外からも参加の希望有。QCサークルについて楽しく学び、知識・意識の輪を広げる活動を継続して行う。			
* 参考資料があれば添付してください			

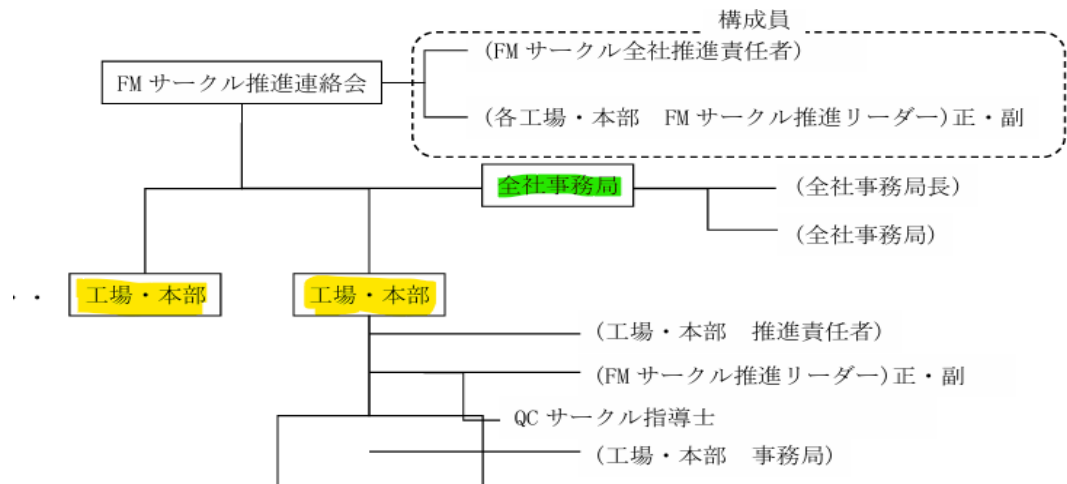
一点自慢大会用紙

※提出期限:6月12日(金)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	各工場事務局間のコミュニティー化(座談会4/17開催)	
会社名:	フタバ産業株式会社	担当幹事: グローバル生産支援部 大西健士 (問い合わせ先) 080-5980-5556

現状:

全社事務局⇄各工場事務局とのやり取りはあるが各工場事務局間のやり取りがなく
工場事務局内で独自のやり方、ルールで運用してる。その為、工場事務局に運用レベルに開きがあり2極化しつつある。(全社事務局はそこまで認知してなかった)



目的:

工場事務局も窓口になっているアシスタントの皆様の仕事量、役割を各工場で洗い出していただき横展開できるものは運用する。あと工場発表大会の運営、(大会開催回数、聴講者の数、指導士の講評採点方法、)共有し運営のスリム化を図る。

実施内容:

各工場事務局のアシスタントの皆様に集まっていただき各工場事務局困り事などを共有し(女子会??ならぬ和気あいあいと)各工場事務局の工夫などをそれぞれ持って帰り活用していただきました。

※アシスタントの皆様は全員女性でした。



自慢するポイント

第1回目の座談会を通して

- ・各工場事務局運営のやり方など知れて良かった。
- ・不定期でもいいので座談会はやって欲しい。
- ・各事務局のグループチャットを作成したので気軽に相談、共有できて環境ができた。
- ・面直でできたので今後相談しやすくなった。
- ・和気あいあい楽しく仕事ができる。
- ・相談相手が増えて安心した。
- ・皆さんの工夫が視野を広げるきっかけになった。



* 参考資料があれば添付してください

一点自慢大会用紙

※提出期限：6月12日（金）

メールにてご回答をお願いします

テーマ名	創意工夫「ほめる会」でQCC活動の活性化																																																																																																						
会社名： 株式会社アドヴィックス	担当幹事： 秋田和久 (問い合わせ先)	080-5825-2713																																																																																																					
こちらのスペースにご入力ください。																																																																																																							
【目的】 ・工場方針に掲げられている、QCC活動の活性化に繋がる改善力の底上げと、若年層監督者が教える為の、改善の目の付け所を向上させる。																																																																																																							
【問題と課題】 ・若年層監督者や技能員に改善ヒントを教える場が無い ▶ 三現による、改善ヒント(着眼点)をアドバイス。 ・良い改善が共有されない ▶ 発表機会の提供と事例共有。 ・モチベーションが上がらない ▶ 工場Top、上司から褒められる機会を提供。																																																																																																							
【進め方】 ・管理Gにて、優秀提案2級以上(27点以上)の提案を7°プロジェクトに組み込む。 ・工場Top及び候補者＋上司のスケジュールを調整。 ・三現にてディスカッションを実施。 ・評価点数の見直しと申請 ・共有フォルダに事例を格納。																																																																																																							
【評価結果】 ←5月度より『ほめる会』を実施 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <th style="width: 15%;">評価別提出件数</th> <th style="width: 10%;">1~4月(Ave)</th> <th style="width: 10%;">5月</th> <th style="width: 10%;">6月</th> <th style="width: 10%;">7月</th> <th style="width: 10%;">8月</th> <th style="width: 10%;">9月</th> <th style="width: 10%;">10月</th> <th style="width: 10%;">11月</th> <th style="width: 10%;">12月</th> </tr> <tr> <td>4~10点</td> <td>1214</td> <td>1042</td> <td>944</td> <td>1139</td> <td>1012</td> <td>969</td> <td>962</td> <td>1099</td> <td>965</td> </tr> <tr> <td>11~14点</td> <td>92</td> <td>134</td> <td>117</td> <td>91</td> <td>121</td> <td>84</td> <td>50</td> <td>50</td> <td>33</td> </tr> <tr> <td>15~18点</td> <td>105</td> <td>212</td> <td>232</td> <td>95</td> <td>197</td> <td>231</td> <td>218</td> <td>192</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>19~22点</td> <td>7</td> <td>18</td> <td>32</td> <td>8</td> <td>18</td> <td>15</td> <td>26</td> <td>16</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>23~26点</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>27~30点</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>31~35点</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr style="border: 2px solid blue;"> <td>36点以上</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>1422</td> <td>1409</td> <td>1329</td> <td>1340</td> <td>1353</td> <td>1301</td> <td>1262</td> <td>1365</td> <td>1047</td> </tr> </table>				評価別提出件数	1~4月(Ave)	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	4~10点	1214	1042	944	1139	1012	969	962	1099	965	11~14点	92	134	117	91	121	84	50	50	33	15~18点	105	212	232	95	197	231	218	192	45	19~22点	7	18	32	8	18	15	26	16	3	23~26点	4	2	3	4	3	1	4	5	0	27~30点	0	0	0	0	1	1	0	0	0	31~35点	0	0	0	1	1	0	0	0	0	36点以上	0	1	1	2	0	0	2	3	1	計	1422	1409	1329	1340	1353	1301	1262	1365	1047
評価別提出件数	1~4月(Ave)	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月																																																																																														
4~10点	1214	1042	944	1139	1012	969	962	1099	965																																																																																														
11~14点	92	134	117	91	121	84	50	50	33																																																																																														
15~18点	105	212	232	95	197	231	218	192	45																																																																																														
19~22点	7	18	32	8	18	15	26	16	3																																																																																														
23~26点	4	2	3	4	3	1	4	5	0																																																																																														
27~30点	0	0	0	0	1	1	0	0	0																																																																																														
31~35点	0	0	0	1	1	0	0	0	0																																																																																														
36点以上	0	1	1	2	0	0	2	3	1																																																																																														
計	1422	1409	1329	1340	1353	1301	1262	1365	1047																																																																																														
【自慢するポイント】 ・監督者理解により、評価の見方が改善され改善指導が活発化。 ・工場Topと話した時は、緊張したが、嬉しさが込み上げて来た(受賞者談)。 ・改善のヒント(着眼点)が、わかった事で、更なる改善に意欲が出て来た(受賞者談)。 ・『ほめる会』の実施と事例の共有(横展)で、評価点が向上。 (36点以上の委員長賞が増加傾向)																																																																																																							
																																																																																																							

* 参考資料があれば添付してください

創意工夫採点結果

評価別提出件数	1～4月(Ave)	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
4～10点	1214	1042	944	1139	1012	969	962	1099	965
11～14点	92	134	117	91	121	84	50	50	33
15～18点	105	212	232	95	197	231	218	192	45
19～22点	7	18	32	8	18	15	26	16	3
23～26点	4	2	3	4	3	1	4	5	0
27～30点	0	0	0	0	1	1	0	0	0
31～35点	0	0	0	1	1	0	0	0	0
36点以上	0	1	1	2	0	0	2	3	1
計	1422	1409	1329	1340	1353	1301	1262	1365	1047

	級	最終評価点	報奨金	工場		本社・藤岡	
				審査	審査者	審査	審査者
一般提案	－	0 ～ 3点	¥0	一次	職長	一次	指名の
	7	4 ～ 10点	¥200				
	6	1 ～ 14点	¥500				
優秀提案	5	5 ～ 18点	¥1,000	二次	課長		
	4	9 ～ 22点	¥2,000				
	3	3 ～ 26点	¥3,000				
	2	7 ～ 30点	¥5,000				
	1	1 ～ 35点	¥7,000				
	委員長賞	6 ～ 40点	¥10,000				
		41 ～ 45点	¥15,000				
		46 ～ 50点	¥20,000				
		51 ～ 55点	¥30,000				
		56 ～ 60点	¥40,000				
		61 ～ 65点	¥50,000	創意工夫賞	中央	創意	中央
	社長賞	6 ～ 70点	¥70,000				
		71 ～ 75点	#####				
		76 ～ 80点	#####				
		81 ～ 85点	#####				
		86 ～ 90点	#####				
		91点以上	#####				

ほめる会候補者
(あと一步で委員長賞)

一点自慢大会用紙

※提出期限:6月12日(金)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	全社大会の「育成枠」設定による発表機会の拡大	
会社名:	豊臣機工(株)	担当幹事: (問い合わせ先) 人事室 人材開発G 坂口光将
概要 全社大会での発表機会を拡げ、サークルの学びを高めるために、「育成枠」を新設 甲子園の「21世紀枠」の考え方を参考に、可能性を持つサークルに舞台を提供		
背景・課題 ・全社大会は8部門の代表サークルのみ発表可能で、発表機会が限定 ・部内完結の共有に留まり、社内横断の知見共有が不足 ・強豪サークルの連続出場により、他サークルの発表機会が少ない ・1年目リーダーなどが挑戦意欲を持ちにくい		
施策（育成枠の設計） ・代表発表に加え、各部門推薦による「育成枠」の参加を可能とする ・扱いは代表発表と同等（同一審査基準・同一ステージ。別大会扱いはしない） ・選定イメージは甲子園の「21世紀枠」（活動の意義性・潜在力・波及効果を重視）		
結果（初年度） ・育成枠として2部門から推薦があり、発表参加 ・育成枠で発表したサークルが「社長特別賞」を受賞		
効果（観察と期待） ・光の当たりにくかったサークルに大舞台を提供し、挑戦意欲を喚起 ・「あのサークルも全社大会に出られるなら自分たちも！」といった活性化に波及		
今後の進め方 ・「育成枠」として参加する各部門で2サークル発表することとなり負担が大きいとの声 ・発表資料を議事録ベースを推奨するなど華美化抑制も見据えた取り組みをしていく		
自慢するポイント ・代表枠だけでは光が当たりにくかったサークルにも、公平で同格の舞台を設定 ・結果として社長特別賞の受賞につながり、全社の挑戦文化を後押し		
		

* 参考資料があれば添付してください

一点自慢大会用紙

※提出期限:6月12日(金)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	事例研究会 & なんでも相談会		
会社名:	日本車輛製造株式会社	担当幹事: (問い合わせ先)	中山 博貴 090-1560-3737

事例研究会 & なんでも相談会の開催

【概要】

他社の優秀な事例やQC手法の実例を通して、QCストーリーの全体の流れや各QCステップとのつながり、確認するポイントを解説資料と共に紹介する。
事例研究が終わったら、いまの活動についての悩みや課題に思っていること等相談する機会を設け、リーダーやメンバーが抱える不安を解消する。



＜事例研究会開催風景＞

- ①参考となる他社事例を探し出し、会社の担当者様へ事例提供を依頼する
 - ②開催通知とともに、事前に報文集を読んで研究会への参加呼びかけ
 - ③事例解説 & ディスカッション(30分) + なんでも相談(30分)の1セットで開催
- ※事例集めは全社事務局が担当し、それ以降は各工場事務局と分担して開催

【良い点】

- ・他社の参考事例を通して、自社との違いに気づける(他社事例から学びを得る)
- ・実例からQCストーリーの流れを、じっくり学べる
- ・各種QC手法を活きた実例とともに学べるので、使用するイメージが湧きやすい
- ・普段使わないQC手法やIE手法、TPS等のツールも使用例を通して学べる
- ・事例の選定～解説資料作成をすることで事務局側の能力向上につながる
- ・事務局と活動メンバーのコミュニケーションのきっかけ・場づくりとなる

* 参考資料があれば添付してください

※提出期限:6月12日(金)
メールにてご回答をお願いします

テーマ名	成果を急がず、人を育て、小さな改善を積み重ねることでQCを文化にする		
会社名：	オークマ株式会社 FAシステム本部	担当幹事： (問い合わせ先)	白神 毅
1.背景・経緯 ※MQプロ＝MyQualityプロジェクト 過去にオークマ全体でMQプロ※と言う名前のQCC活動を推進していたが、「1人QCC活動になっている」など教科書の“悪い例”に出てくるような状況が散見され'14年6月に活動休止となった。 その後、FAシステム本部では、'23年10月からFA製造部門、'25年4月から開発設計など事技系部門が仕切り直してQCC活動を開始した。 2.FAシステム本部の問題・懸念点 事技系部門の活動開始に当たっては、MQプロの負のイメージや、職場の雰囲気(聞こえてくる声)から職制もリーダーもメンバも全員、TQM(QCC)活動を推進する会社への不満、嫌気に繋がる恐れがあった 「活動しろって言うだけでしょ！何の役に立つの？やらなくても仕事に支障はないし！時間ないし！…」 →この状態で開始しても、MQプロの二の舞になる、やらされ活動、QCC活動が嫌いになってしまう 3.FAシステム本部の“ねらい” ・QCサークル活動の定着（目的・運営方法の理解） ・楽しんで活動できる雰囲気作り（やらされ感の排除） 4.FAシステム本部の取り組み ・'25年4月～'26年3月を勉強期間と位置付けて取り組み開始 ・本部長のやる気と熱意 →全員参加・対面のキックオフ(目的説明)。リーダーミーティングに毎回参加。自らQC検定3級取得など ・成果、進捗を求めすぎず、まずは、みんなで集まること、会話することを重視 →プロセス重視で、全員で小さな成功を体験する。それを積み重ねることを目指す ・職制(部次課長)がサークルリーダーになって活動し、次世代リーダーを育成 →実際に一緒にやってみて、経験し、理解を深める。メンバとのコミュニケーションを図る ・職制(部次課長)の積極的な関与 →職制向け「QCサークルへの関わり方」セミナー開催。「私のQCサークル推進計画書」を作成（この一点自慢のテーマ名は、職制全員の「推進計画書」を要約したもの(想い)です） ・毎月1回、リーダーミーティングを開催して、困りごとや進捗などを共有。活動のフォローアップ →QCC活動の議事録には必ず職制がコメントを入力。声掛けでサークル活動に寄り添う ・本部内発表会は肩肘張らずに気軽に楽しく参加できる雰囲気に →堅苦しくない会場選び。お菓子とお茶を配って、ワイガヤの雰囲気を作る →全社発表会への参加は、あくまで立候補制（無理に発表させない） ・自己啓発、相互啓発の推奨 →QCサークル愛知地区行事(研修会、発表会聴講)への参加。QC検定3級取得の推奨			
自慢するポイント [意識の変化] 過去のQCサークル活動に対する「負のイメージ」を1年かけて払拭 製造系、事技系問わず全員参加の活動を開始することができた！ - 1サークル月2時間以上の活動 - 「やりたくない」などの不満の声は聞こえなくなった - 社外発表会を聴講してみようかな QC検定3級を受検してみようかなという雰囲気が出てきた			
		 '25年から新入社員教育で「だるま落とし」を実施 愛知地区幹事会社になる前からSPMしてます	

一点自慢大会用紙

※提出期限：6月12日（金）

メールにてご回答をお願いします

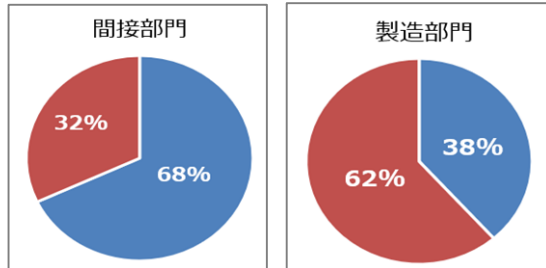
テーマ名	「QCを盛り上げる」をテーマにしたQCサークル活動		
会社名：	株式会社松尾製作所	担当幹事：	竹田早希

【経緯】

昨今よりQCサークルのレベルアップが必要とされてる中、サークル員のレベルアップを図る為、間接部門(25人)、製造部門(25人)にQCサークル活動に対するアンケートを実施

Q1.アドバイザーと推進者の参加率。参加した際にどのような雰囲気に参加しているか。

■積極的に参加している ■ ほぼ参加していない



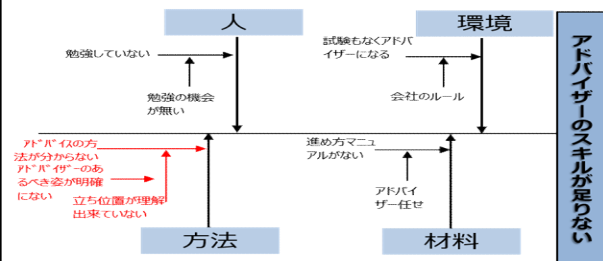
＜間接＞

- ・発言しやすい雰囲気作り
- ・発言が無くなるとフォローし進めやすくなる
- ・話しにくい、参加しているだけ

＜製造＞

- ・各々の意見をまとめてくれる
- ・分かりやすい例を挙げてQCを進めてくれる
- ・アドバイスの中身についていけない

メンバーが「話しにくい」「アドバイスについていけない」と感じており、QCアドバイザーとして相手に応じた支援・関わりができていない。スキル不足。



要因調査まとめ



あるべき姿が明確でないため、参加の目的や役割への理解不足が生じ、適切なアドバイス方法がわかっていない。

① アドバイザー教育の実施

外部講師（遠藤世話人）を招いて、アドバイザーのあるべき姿やアドバイスの仕方についての教育会を実施



＜研修を通じて気づいたこと（受講者アンケートより）＞

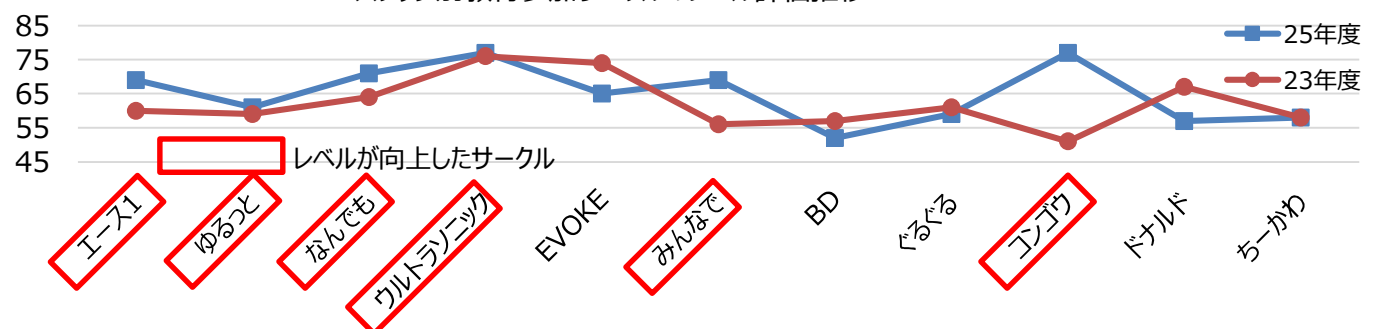
- ・QCリーダーの悩みを聞く際、相手の気持ちに寄り添うことの重要性に気づかされた。
- ・自分自身のQC手法の理解を深めることが、適切なアドバイスに繋がると感じた。
- ・リーダーのレベルに合わせた対応が必要で、成長の機会を与えることが重要。

② サークル員に対するQCストーリーのステップ別教育を実施

テーマ選定～標準化と管理の定着まで全5回で分解教育を企画し、必要なステップのみ選択受講を可能にした

延べ153名参加

ステップ別教育参加サークルのレベル評価推移



自慢するポイント

今回の施策を実施するにあたり、QCサークル推進委員会の中で「QCを盛り上げる」をテーマにQCサークル活動を実施。実際に活動することで、「メンバー視点」で課題や困りごとを把握できた。

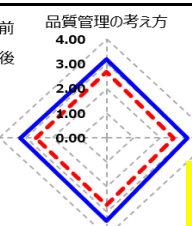
アンケートで顕在化した「アドバイスについていけない」という課題に対して、アドバイザーとメンバーそれぞれに「アドバイザー教育」と「ステップ別教育」を対策の両輪で導入し、QCサークルを「分かる」から「できる」へ進化させ、サークルレベル向上と活性化を実現した。

* 参考資料があれば添付してください

一点自慢大会用紙

※提出期限：6月12日（金）

メールにてご回答をお願いします

テーマ名	社外企業様へ品質知識向上研修開催で貢献																																																									
会社名：	株式会社グリーンテック	担当幹事：坪根 晴明 (問い合わせ先) 07022341982																																																								
内容 1.背景 当社のお客様である品質保証部 部長様より現場社員の問題解決意識を高めたいが自社での教育では、中々マッチした教育がない為、日頃から品質管理をしているグリーンテックでの教育を現場社員に実施頂けなにか？とご依頼を受けお客様のお困りごとを解決する事となりました。																																																										
2.概要 問題解決意識やなぜなぜ分析に特化した教育を行ってほしいとご依頼を受けたため、お客様のご要望に合う様に教育内容をカスタマイズしてお客様専用の研修を実施しました。																																																										
3.実施内容 全4グループ プレス工程：男性5人、女性1人 Assy組付け工程：男性4人、女性6人 全16人を4人ずつ男女MIXにしてチーム編成																																																										
①講義 『なぜなぜ分析初級コース』 なぜなぜ分析の基本を学んで頂く																																																										
②実演ワーク（個人） 『なぜなぜ分析の実演』 とパンの売れ残りについて 『現状把握、グラフ作成』 の仕方を一から学んで頂く																																																										
③GD パンの売れ残りについて『 要因解析、対策の検討 』 グループでワイガヤしながら基本を学んで頂く																																																										
④改善治具を活用し問題解決（チーム戦） 『魔改善の昼夜』 でチーム一丸となり目標に向かって問題を解決するストーリーを学んで頂く																																																										
全体スケジュール <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">スケジュール</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>会社紹介と講師紹介</td> <td>株式会社グリーンテック 人材育成グループ：坪根</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>なぜなぜ研修</td> <td>講義（45分）</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>実演ワーク（グラフ作成） GD（要因解析、対策案の検討）</td> <td>実技：グループワーク（60分）</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>休憩</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>魔改善の昼夜 遊びながら考えながら問題解決</td> <td>実技：グループワーク（95分）</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>受講者アンケート</td> <td></td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>総括（村瀬様）+記念撮影</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> 魔改善の昼夜スケジュール <table border="1"> <thead> <tr> <th>開始</th> <th>終了</th> <th>時間</th> <th>内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15:10</td> <td>15:15</td> <td>0:05</td> <td>レギュレーション説明</td> </tr> <tr> <td>15:15</td> <td>15:20</td> <td>0:05</td> <td>チーム内役割決め</td> </tr> <tr> <td>15:20</td> <td>15:30</td> <td>0:10</td> <td>現状把握</td> </tr> <tr> <td>15:30</td> <td>16:00</td> <td>0:30</td> <td>要因解析と検証</td> </tr> <tr> <td>16:00</td> <td>16:30</td> <td>0:30</td> <td>対策の実施</td> </tr> <tr> <td>16:30</td> <td>16:40</td> <td>0:10</td> <td>改善グランプリ（他チームの内容を確認）</td> </tr> <tr> <td>16:40</td> <td>16:45</td> <td>0:05</td> <td>表彰</td> </tr> </tbody> </table>			スケジュール			1	会社紹介と講師紹介	株式会社グリーンテック 人材育成グループ：坪根	2	なぜなぜ研修	講義（45分）	3	実演ワーク（グラフ作成） GD（要因解析、対策案の検討）	実技：グループワーク（60分）	4	休憩		5	魔改善の昼夜 遊びながら考えながら問題解決	実技：グループワーク（95分）	6	受講者アンケート		7	総括（村瀬様）+記念撮影		開始	終了	時間	内容	15:10	15:15	0:05	レギュレーション説明	15:15	15:20	0:05	チーム内役割決め	15:20	15:30	0:10	現状把握	15:30	16:00	0:30	要因解析と検証	16:00	16:30	0:30	対策の実施	16:30	16:40	0:10	改善グランプリ（他チームの内容を確認）	16:40	16:45	0:05	表彰
スケジュール																																																										
1	会社紹介と講師紹介	株式会社グリーンテック 人材育成グループ：坪根																																																								
2	なぜなぜ研修	講義（45分）																																																								
3	実演ワーク（グラフ作成） GD（要因解析、対策案の検討）	実技：グループワーク（60分）																																																								
4	休憩																																																									
5	魔改善の昼夜 遊びながら考えながら問題解決	実技：グループワーク（95分）																																																								
6	受講者アンケート																																																									
7	総括（村瀬様）+記念撮影																																																									
開始	終了	時間	内容																																																							
15:10	15:15	0:05	レギュレーション説明																																																							
15:15	15:20	0:05	チーム内役割決め																																																							
15:20	15:30	0:10	現状把握																																																							
15:30	16:00	0:30	要因解析と検証																																																							
16:00	16:30	0:30	対策の実施																																																							
16:30	16:40	0:10	改善グランプリ（他チームの内容を確認）																																																							
16:40	16:45	0:05	表彰																																																							
『魔改善の昼夜』では 各チームにグリーンテックより一人ずつ 専任アドバイザーがつき活動を支援！   																																																										
全研修を通じてチームで問題解決するために大人が真剣に悩み考え、本気で絞り出した改善案が通用するのかトライ&エラーを繰り返し、楽しみながら体験してもらいました！																																																										
自慢するポイント  日頃の感謝を込めて当社の 研修でお客様にご返し！  品質管理の考え方 4.00 3.00 2.00 1.00 0.00 なぜなぜ分析について 1.全く知らない 2.少し知っている 3.理解できた 4.熟知している 研修前知識度 平均2.64P 研修後理解度 平均3.19P 0.55PUP！ 研修で学んだ内容を、自身の業務で活用しようと思いますか？ 魔改善の昼夜について お客様満足度100%																																																										
参加者の学びの声 ①普段喋らない人と意見交換しながら トライアンドエラーができて楽しかった。 ②自分が担当してる機械がプレスの中で1番不良品数が 出やすい機械なのでなぜなぜ分析の必要性が明確になった。 品質保証部 部長様 なぜなぜ分析と、多様な問題解決の視点を 学べる非常に良い内容だった。不具合の 背景や改善策を深く考える姿勢を持ち、 今日の学びを日々の業務に活かしてほしい。																																																										

なぜなぜ分析初級コース・・・なぜなぜ分析の基本を一から学んで頂く！

なぜなぜ分析の実演、現状把握・グラフ作成、要因の解析、対策案の検討・・・基本を一から学んで頂く！

[illegible]

◆魔改善の昼夜 資料一部紹介

問題を解決するストーリーを遊びながら、楽しく学んで頂く！

The screenshots display the following content:

- 魔改善の昼夜 DAY OR NIGHT OF THE MAKAIZEN SOCIETY** (Title screen)
- 魔改善 (実行コース)のストーリー** (Story introduction)
- 実行コースのイメージ** (Execution course image)
- 改善グループの役割** (Roles of the improvement group)
- 問題解決のステップ** (Problem-solving steps)
- Step1: 役割分担を決めよう** (Step 1: Let's decide on roles)
- Step2: 現状把握** (Step 2: Current status)
- Step3: 現状把握・目標の設定** (Step 3: Current status and goal setting)
- Step4: 要因の分析** (Step 4: Cause analysis)
- Step5: 対策の実施** (Step 5: Implementation of measures)
- 対策の集約** (Summary of measures)
- Step6: 効果の確認** (Step 6: Confirmation of effects)

以上の参考資料を活用し研修を実施！