

QCサークル京浜地区 表彰制度の解説

～多様な小集団活動、改善活動のご発表を歓迎します～

1. 多様な事例の特色を評価します

QCサークル京浜地区では、本社を多く有する地域性から、QCサークルを含めた多様な小集団活動、改善活動が実践・発表されています。

この特徴をとらえ、表彰制度においても多様な事例を評価できるしくみとしています。

具体的には、「改善事例評価表」の評価項目のうち、「特別評価」において事例の特色を評価できるしくみとしています。

また、全体の配点も“大分類”の4項目で行い、事例の持つ良い点を評価に反映できるようにしています。すなわち、小分類で示す活動ポイントの数の多さ、有無を評価するのではなく、活動ポイントの中から特筆できる点に光を当てて評価するようにしています。ただし、大分類の配点は大きくりとなっているため、中分類の配点目安を設定し、評価の客観性を確保しています（「改善プロセス」のみ中分類で評価しています）。

2. 多様な事例とその評価の例

2-1. 基本に忠実に取り組んだ事例

基本に忠実に取り組んだ事例は“特徴が無い”と誤解されがちですが、“他の模範になる”という特長を有しています。この点を改善プロセスなどに加え、特別評価において加点します。

2-2. 短期間で成果をあげた事例

短期間で成果をあげるには、現状把握から要因解析をスピーディーに行う必要があります。そのような場合、多角的な調査・分析という観点で、時間をかけて行った事例に比べ見劣りしますが、時機を逃さず効果を得た点を特別評価で加点し評価します。ただし、やみくもに方策を実施しただけでは他の参考にならないため、改善プロセスに論理性があることを前提とします。

2-3. 人づくり・職場づくりに成果をあげた事例

“人づくり・職場づくり”の配点は10点ですが、人づくり・職場づくりに成果をあげた事例も特別評価の加点などにより十分に評価致します。また、学んだ点を改善にどう活かしたかなど改善活動との関係性が明らかになれば、“手法・ツールの活用”“固有技術を活かしたアイデア、工夫”など改善プロセスにおいても評価できるようにしています。

2-4. タスク型の事例

タスク型とは、主に企画、管理、技術のスタッフ業務の従事者が行う改善活動です。業務そのものが改善であり、職務の中で改善活動を実施し、個人活動を基本として職務としてタスクチーム、プロジェクトチーム、クロスファンクショナルチームを編成します。活動テーマの選定時は方針を展開され、職務（タスク）として割り付けられるという従来のQCサークルとは異なる特徴があります。

京浜地区ではこれらの特徴を表1.に示し、改善事例評価表と対応させて評価します。

3. まとめ

2-1～2-3で挙げた事例は例であり、その他にも“新たな改善プロセス、ツールなどの活用”“複雑・厳しさを伴う条件の克服”など特色ある事例を評価できるようにしています。

ただし、京浜地区は学び合いの場であり、他の参考になる点を重視しています。そのような観点で、“改善プロセス”の配点を高くしています。

多様な小集団活動、改善活動が京浜地区に集い、相互研鑽から各社の体質強化に寄与することを心より願ひ、解説のまとめと致します。

以上

表1. 「サークル」と「タスク」の特徴

項目	「サークル」	「タスク」
テーマの選定	サークルは、上部方針を意識するが、自サークルの問題課題を取り上げることが多い	タスクは職務としてテーマを与えられる場合が多い。よって、サークルより視野を広げて、より積極的、挑戦的テーマを選定することが求められる。
改善プロセス全般	サークルは、問題課題を解決する時、手順、プロセスを大切にする。論理的なプロセスという基本を大切にするにより、業務で応用の利く人材を育成するためである。よって、活動を進める時に、手順や手法の活用などの論理性が求められる。	タスクにも論理性は要求されるが、職務を考えると、論理性は身に付けていることが前提と考える。その代わりに、活動のスピードや新たなプロセスを提案することが求められる。
実施した対策の独創性、創造性	サークルは、対策の独創性や創造性より、実施した対策が現在の技術に照らし合わせ、最良のもの、決定版的なものを求められることが多い。	タスクは、実施した対策が現在の技術において最良のもの、決定版的なものより、独創性、創造性がより求められ、他より優れたアイデアが求められる。
水平展開、影響度、活動結果の貢献度	サークルは、直接的、金額的成果よりチームワーク的な間接的、人材育成的な成果が求められる。また、成果の永続的定着、標準化が求められる	タスクは、実施した対策が他の参考となり、水平展開により、大きな成果、影響を企業や社会に対して与えることが求められる。
人づくり・職場づくり	サークルは、継続的な小集団活動を通じて、チーム全体の能力向上が求められ、その上で自己実現と個人の能力向上が達成される。そのため、役割分担、知識や情報の共有化が必要になる。	タスクは、この活動により、メンバー間の知識の活用、蓄積、共有化を図ることが求められ、そのことにより、各自の能力の開発、向上がなされる。
プレゼンテーション	サークルにとり、発表が活動の内容を他に伝えることが出来る場であり、活動内容を評価、表彰してもらえる最大のものである。	タスクにとり、発表は、活動内容の伝達、評価、表彰の場として、業務の一部に過ぎない。職務として活動するので、伝達の場が他に公式にあり、評価、表彰は人事の仕組みとしてある場合が多い。

QCサークル京浜地区 改善事例評価表

改訂：2021年12月3日

この評価表に従って、表彰委員が評価いたします。

記入者

●大会名： _____

●サークル名(会社名)： _____

●テーマ： _____

(改善プロセスのみ中分類評価)

評価項目・配点		参考情報			採点	評価コメント		
No.	大分類	配点	中分類	配点目安			小分類(活動のポイント)	
1	改善プロセス	70	共通	10	情報収集を効果的に行っている			
					事実・データにもとづいている			
					論理的に改善を進めている			
				テーマの選定	10			テーマ選定の理由・背景を明確にしている
				挑戦度の高いテーマや起こる可能性のある問題を選定している(CS、後工程への影響、上位方針実現、職場の重要度、ES、SR、環境、多能工化、属人化からの脱却、未然防止などの観点)				
				活動計画の作成				
				現状の把握と目標の設定～要因解析(攻め所の明確化)(改善の機会の発見)	20			具体的な活動計画が定められ、計画に沿って活動している
								業務プロセス(フロー図などにより)を明確にしている
								現状を多角的に調査(ハブマップ・層別・回り具合・ありたい姿の見える化・過去の失敗等)し、特性を決めている
								起こりそうな問題を系統的に洗い出しリスク評価などで改善機会を抽出している
			目標の三要素(特性・目標値・期限)の妥当性がある					
			要因を洗い出すための調査(勉強会・職場観察・関係者との連携など)が行われている					
			特性に影響を与えている要因を洗い出している					
			重要要因を選定し、データで事実確認し真の要因を特定している					
			対策を打つべき攻め所を明確にしている					
			対策(方策)の検討と実施(対策の共有と水平展開)	15	真の要因と対策(方策)との関係が明確になっている			
			対策を多角的に検討し、全体最適の視点で成功シナリオを追究している					
			過去の対策を確認、有用な対策を活用している					
				15	新技術や固有技術を活かし、独創的なアイデア、工夫がある			
			対策の副作用を予測し未然防止策を実施している(フルプルーフなど)					
			効果の確認					
				15	対策と効果の関係が明確になっている			
					目標(特性・目標値・期限)に対する効果を確認している			
					検証ができないケースは対策の効果を見積もっている(リスク低減効果など)			
				15	社会、環境、顧客、上位方針、組織、後工程、職場、などへ貢献している			
					QCDSMEの観点で波及効果がある			
					標準化、しくみの構築、情報の共有などにより、恒久対策化を進めている			
				15	他職場に横展開している(全社標準・技術標準などへの展開を含む)			
					効果の継続性を確認している			
			反省と今後の取り組み	15	改善の進め方(プロセス)の反省、残された改善点をもとに今後の進め方を示している			
2	人づくり・職場づくり	10	人づくり	10	技術・技能の向上、伝承を進めている			
					独創性・創造性を磨いている			
					自発的な活動を展開している			
					自己実現・達成感を得ている			
			手法・ツールを活用する能力が向上している					
			メンバー間の知識の活用、蓄積、共有化など相互啓発を進めている					
			改善活動活性化の工夫をしている					
			役割分担などチームワークを活かし、全員参加で活動している					
			雇用・勤務形態の多様化に対応した活動を行っている					
			上司・支援者の協力を得て、改善を効果的に進めている					
			関連部門・関連企業の協力を得て、改善を効果的に進めている					
3	プレゼンテーション	10	要旨	10	要旨がわかりやすく作成されている			
			発表		要点を簡潔に説明している			
					要旨と発表内容に矛盾がない			
					熱意・意欲・感動を与える発表である			
					質問・意見に的確に対応している			
4	特別評価	10	1～3項の配点目安で加点したい事項	10	例①基本に忠実で他の模範になる			
			新たな考え方の提案		例②【サークル】活動の継続性により、組織に貢献している(人づくり・職場づくり・改善効果)			
					例③新たな改善プロセス、ツールなどを活用している			
					例④【短期改善】スピードある改善で時機を逃さず効果を得ている			
					例⑤【タスク】OFT、タスクフォースなど、改善テーマに応じたチーム編成を行っている			
					例⑥粘り強い取り組み、複雑・厳しさを伴う条件を克服している			

【注】 合計点 0

・「小分類(活動のポイント)」の有無では評価致しません。小分類の項目、中分類の配点目安を参考にしながら、大分類1～4のレベルを評価します。
 ・大会賞：80点以上 優秀賞：60～79点 優良賞：59点以下