

号	ポイント	職場	職場の特徴	推進の難しさ	対策(事例)
1月	職場の重要課題とテーマと結びつける	製造	職場の特徴	推進の難しさ	対策(事例)
			直接業務に携わる人の数が多い	全員が職場の重要課題を共有することが容易でない	事例1 方針管理と小集団活動を結びつける
			一人ひとりのやる気、職場の活力が大きな影響を与える	トップダウンだけではうまくいかない	事例2 サークルと上司が手を握る
2月	サービスの営業	サービス・営業	顧客と直接接するために、その要望に迅速・的確に応えることが強く求められる	専門化された組織の間には言葉の違いによる壁がすぐに出来てしまう	事例1 トップ・管理者がリーダーシップを發揮
			業務をプロセスとして捉える考え方・意識が低い	職場の重要課題を自分の仕事とどのように関連付けばよいかわからない	事例2 方針を起点に日常業務を見直す
			自分の仕事の成果をすぐに知ることができ、働く人はその成否を強く意識している	自分の仕事の成否とずれた形で活動を行うことは、活動に対する意欲を損なう	事例3 階層毎の業務直結型活動を組み合わせる
3月	設計開発・管理間接	設計開発・管理間接	プロ意識が強い	小集団活動に対する抵抗感	事例1 市場の問題をキーに個別から共有へ
			別々の仕事を担当している	重要課題を共有しにくい	事例2 共通ミッションに基づくフレキシブルな活動
			多くの人の多様な協力が必要	活動の種類や相互関係が複雑にならざるを得ない	事例3 課題展開表を用いたプロジェクトとサークルのコラボレーション
4月	ノウハウの標準化を促進・活用する	製造	同じ作業を繰り返す中から生まれたノウハウが一人ひとりに分散して蓄積されている	一つにまとめあげるのが難しい	事例1 日常業務を通してノウハウを蓄積し、活用する
			多くの人の協力の上で仕事が成り立っており、大きな組織にならざるを得ない	お互いやっていることが不明で重複も多い	事例2 活動内容を活動板に集約して公開する
			下流部門である	上流の技術標準等への反映が困難	事例3 標準化すべき技術を発見するための発表会
5月	サービスの営業	サービス・営業	ばらつきが許される世界(数値で規定できない)	標準化したものが定着しない	事例1 標準化委員会による標準化の推進
			成果が見えやすい、成果で個人の評価がなされる	まねることを軽視する	事例2 まねっこを促進し、競い合う仕組み
			顧客のニーズに応じた個別対応が強く求められる	共通項を抜き出し標準化することが難しい	事例3 応用展開と水平展開による標準化
6月	設計開発・管理間接	設計開発・管理間接	プロセスの考え方が弱い	失敗を個人の責任と考え、言いたくない、隠したいと考える人が多い	事例1 全社の開発設計標準に反映させ開発設計プロセスの改善を図る
			専門技術が重視される	自分の専門以外のものに興味を持たない	事例2 成果展示会と成果物コーナーで共有化をはかる(現物を見せる)
			総合力が求められる	知るべきことが多い	事例3 技術ライブラリーで標準化を促進する
7月	個人の能力育成と連携させる	製造	教育よりも実務が優先される	つまみ食いになりやすい 技能教育にかたよりがちである	事例1 階層別・分野別体系による計画的な能力開発
			アルバイト、派遣社員等が増えている/ローテーションが頻繁に発生する	レベル差が大きい	事例2 推進担当者によるサークルニーズに基づく育成
			従来は安定な職場であったが大きく変わってきた	管理・監督者に個別の対応が求められるがその力がついていない	事例3 個人別保有技術評価に基づく計画的な育成
			製造と異なり数値化が困難であり、言語データの解析が求められる	活用例が少なく、講義を聞いただけではどう使ってもよいかわからない	事例4 活動成果報告書を教材に管理・監督者の指導力育成を図る
8月	サービスの営業	サービス・営業	勤務時間が不規則 安全が重要であり職場を離れられない	みんなが一緒に集まって教育を受けにくい	事例1 実践的な研修で手法などの活用を養う
			顧客・状況に応じた個別の対応が求められる	必要な能力がわかりづらい、育成されにくい	事例2 無理のない教育方法の選択
			新規性が高く、全く同じことを繰り返す行わない。	少しづれた他の職場/プロジェクトの例を使って教育しても自分には関係のないことと思ってしまう。	事例3 個人の能力を評価し、把握する
9月	設計開発・管理間接	設計開発・管理間接	専門技術が優先される	管理技術の有効性を知らない。習っても使う気がない。	事例4 活動前に必要な能力を数値化し把握する
			業務が定型化されておらず、個人のスキル・能力に依存する。	どのような能力をのばすべきか予め書き下すことが難しい。	事例1 受講側のニーズに合わせた出前研修
			規模が大きい	推進者/管理者が適切に役割を果たしているかどうかかわかりづらい	事例2 実践的活動を通じた個人の管理技術のレベルアップ
10月	活動を評価し推進計画に活用する	製造	レベルの改善よりも達成・維持が重要	改善効果金額等では活動の効果が見えにくい	事例3 個人別目標設定シートを活用した能力開発
			同じ活動を継続して続ける中で意識がマンネリ化しやすい	問題が生じているかどうか、問題かどこかわかりにくい。	事例1 サークル育成計画に基づいた推進活動の評価
			担当・職場による特殊性が大きい	個々のうまくいっていない事象の背後にある共通の問題についてコンセンサスを得ることが難しい	事例2 QCDXによるパーフェクトラインの達成による評価
11月	サービスの営業	サービス・営業	職種別に専門化されている	一定の視点で横断的に見て活動の問題がどこにあるのかを特定できる人がいない	事例3 QCサークル実態調査による評価
			従業員の小集団活動に対する理解が必ずしも十分でない	定型的な形で情報を引き出すことが難しい	事例1 自己診断シートを使って評価し全階層を活動に巻き込む
			経営成果/経営者との協力的関係が求められる	効果金額ではかることが必要だが、担当業務の内容に依存する部分も多く、金額の大きさだけで評価できない	事例2 ビジョンとアンケートにより活動を評価し、ねらいを共有
12月	設計開発・管理間接	設計開発・管理間接	業務が忙しい	活動を評価するためのデータを収集・分析する時間がない	事例3 社内ヒアリングにより議論を促進し、社員の意見を推進へ反映させる
			業務が定型化されておらず、個別である	一定の枠組みに沿って改善効果金額や能力レベルを評価しても推進上の課題を明確にできない	事例1 経営に結びついた活動の評価
			業務が忙しすぎる	活動を評価するためのデータを収集・分析する時間がない	事例2 ITを活用した、見える・使える活動の評価