

変革の現場 2016

⑤

ジャパンマリンユナイテッド

イテッドの統合によって、2013年1月に

ジャパンマリンユナイテッド（JMU）で設立された。技能系社員は、横浜事業所（鶴見工場、磯子工場）、津事業所、呉事業所、有明事業所（熊本県玉名郡）、舞鶴事業所（京都府舞鶴市）、因島工



5月に開催された班長特別研修の様子

満ちた現場改善リーダーを育てる。ムダ・ロスの視点、課題解決の進め方・手法、生産管理の基礎等の知識の習得のほか、体験型コミュニケーション研修を取り入れ、気づきに基づき意識

変革を促す。JMUの今年度の班長特別研修は、30〜40歳代の21人を対象に5月

から11月までの期間で行われた。因島工場で5月12〜13日に開催された「第1回集合研修」では、部下育成やチームワーク向上、コミュニケーションなどに関する講義のほか、課題解決のプロセスの理解、現状分析に役立つ手法などを学んだ。また、自らが半年間、取り組む課題を選定し、選定した課題をどのように実施

していくかについての「現状・原因分析実施計画書」を作成した。6月に有明、呉、因島、舞鶴、津、鶴見、磯子の7事業所で行われた「第1回フォローアップ研修」では、研修を指導する矢島浩明・日本生産性本部主席経営コンサルタントが、参加者の職場を個別に訪問し、現場を確認した上で、現状・原因分析の実施状況の確認や活動状況へのコメント、アドバイスなど、80分の個別指導がそれぞれ実施された。

研修期間中は、直属の上司が指導員、その研修の成果が発表される。11月25日に東京・高原伸一・ジャパンマリンユナイテッドを新たに加えた。2013年1月の統合当初のJMUにおいては、「融和・融合による統合効果の早期実現」が大きなテーマだった。現場において統合効果が早く出するために、製造部門が交流し、早期融和を図り、一体感を醸成するための施策として、事業所間交流研修である「全社職長交流研修」や「全社班長交流研修」を実施した。それとともに、日本生産性本部の協力を得て、技能系社員の研修体系を整備していった。初年度の中堅社員研修は、各事業所の取り組み姿勢に濃淡があったため、昨年度から研修の指導員や指導責任者を対象とした事前説明を実施し、研修の趣旨の周知徹底を図っている。班長特別研修では昨年度から「各事業所報告会」となり、研修参加者に対する指導、助言を行い、研修を支援した。11月10日から18日にかけて参加者が所属する各事業所で行われた「各事業所報告会」では、事業所の幹部や所属長の出席のもとで、研修の成果が発表された。11月25日に東京・高原伸一・ジャパンマリンユナイテッドを新たに加えた。2013年1月の統合当初のJMUにおいては、「融和・融合による統合効果の早期実現」が大きなテーマだった。現場において統合効果が早く出するために、製造部門が交流し、早期融和を図り、一体感を醸成するための施策として、事業所間交流研修である「全社職長交流研修」や「全社班長交流研修」を実施した。それとともに、日本生産性本部の協力を得て、技能系社員の研修体系を整備していった。初年度の中堅社員研修は、各事業所の取り組み姿勢に濃淡があったため、昨年度から研修の指導員や指導責任者を対象とした事前説明を実施し、研修の趣旨の周知徹底を図っている。班長特別研修では昨年度から「各事業所報告会」となり、研修参加者に対する指導、助言を行い、研修を支援した。11月10日から18日にかけて参加者が所属する各事業所で行われた「各事業所報告会」では、事業所の幹部や所属長の出席のもとで、研修の成果が発表された。

個別指導で技能系現場リーダーを養成

場（広島県尾道市）に勤務している。同社の班長特別研修は、日本生産性本部が開発した「現場力向上リーダー育成プログラム」の考え方を取り入れている。

モノづくりの現場のリーダーには現場のQC DSE（Q品質、Cコスト、D納期、S安全、E環境）を維持・向上する能力が求められる。それをバランスよく強

月から11月までの期間で行われた。因島工場で5月12〜13日に開催された「第1回集合研修」では、部下育成やチームワーク向上、コミュニケーションなどに関する講義のほか、課題解決のプロセスの理解、現状分析に役立つ手法などを学んだ。また、自らが半年間、取り組む課題を選定し、選定した課題をどのように実施

していくかについての「現状・原因分析実施計画書」を作成した。6月に有明、呉、因島、舞鶴、津、鶴見、磯子の7事業所で行われた「第1回フォローアップ研修」では、研修を指導する矢島浩明・日本生産性本部主席経営コンサルタントが、参加者の職場を個別に訪問し、現場を確認した上で、現状・原因分析の実施状況の確認や活動状況へのコメント、アドバイスなど、80分の個別指導がそれぞれ実施された。

研修期間中は、直属の上司が指導員、その研修の成果が発表される。11月25日に東京・高原伸一・ジャパンマリンユナイテッドを新たに加えた。2013年1月の統合当初のJMUにおいては、「融和・融合による統合効果の早期実現」が大きなテーマだった。現場において統合効果が早く出するために、製造部門が交流し、早期融和を図り、一体感を醸成するための施策として、事業所間交流研修である「全社職長交流研修」や「全社班長交流研修」を実施した。それとともに、日本生産性本部の協力を得て、技能系社員の研修体系を整備していった。初年度の中堅社員研修は、各事業所の取り組み姿勢に濃淡があったため、昨年度から研修の指導員や指導責任者を対象とした事前説明を実施し、研修の趣旨の周知徹底を図っている。班長特別研修では昨年度から「各事業所報告会」となり、研修参加者に対する指導、助言を行い、研修を支援した。11月10日から18日にかけて参加者が所属する各事業所で行われた「各事業所報告会」では、事業所の幹部や所属長の出席のもとで、研修の成果が発表された。

記事の問い合わせ先は、日本生産性本部コンサルティング部、電話03（3409）1130まで。（おわり）

モノづくりの現場のリーダーには現場のQC DSE（Q品質、Cコスト、D納期、S安全、E環境）を維持・向上する能力が求められる。それをバランスよく強

月から11月までの期間で行われた。因島工場で5月12〜13日に開催された「第1回集合研修」では、部下育成やチームワーク向上、コミュニケーションなどに関する講義のほか、課題解決のプロセスの理解、現状分析に役立つ手法などを学んだ。また、自らが半年間、取り組む課題を選定し、選定した課題をどのように実施

していくかについての「現状・原因分析実施計画書」を作成した。6月に有明、呉、因島、舞鶴、津、鶴見、磯子の7事業所で行われた「第1回フォローアップ研修」では、研修を指導する矢島浩明・日本生産性本部主席経営コンサルタントが、参加者の職場を個別に訪問し、現場を確認した上で、現状・原因分析の実施状況の確認や活動状況へのコメント、アドバイスなど、80分の個別指導がそれぞれ実施された。

研修期間中は、直属の上司が指導員、その研修の成果が発表される。11月25日に東京・高原伸一・ジャパンマリンユナイテッドを新たに加えた。2013年1月の統合当初のJMUにおいては、「融和・融合による統合効果の早期実現」が大きなテーマだった。現場において統合効果が早く出するために、製造部門が交流し、早期融和を図り、一体感を醸成するための施策として、事業所間交流研修である「全社職長交流研修」や「全社班長交流研修」を実施した。それとともに、日本生産性本部の協力を得て、技能系社員の研修体系を整備していった。初年度の中堅社員研修は、各事業所の取り組み姿勢に濃淡があったため、昨年度から研修の指導員や指導責任者を対象とした事前説明を実施し、研修の趣旨の周知徹底を図っている。班長特別研修では昨年度から「各事業所報告会」となり、研修参加者に対する指導、助言を行い、研修を支援した。11月10日から18日にかけて参加者が所属する各事業所で行われた「各事業所報告会」では、事業所の幹部や所属長の出席のもとで、研修の成果が発表された。

記事の問い合わせ先は、日本生産性本部コンサルティング部、電話03（3409）1130まで。（おわり）

「改善は楽しい」現場が実感してこそ進歩

矢島浩明・日本生産性本部主席経営コンサルタントの話

班長特別研修は、基本的にはリーダー育成研修であり、リーダーが自分の部下を巻き込みながら、主体的に現場改善をリードできる人材を育成していくことをねらいとしている。集合研修だとしても受講生の理解度に濃淡が出てしまう。頭では理解したつもりになっても実践する際に戸惑ってしまう例も多い。一人一人が自分で実際に手を動か

月から11月までの期間で行われた。因島工場で5月12〜13日に開催された「第1回集合研修」では、部下育成やチームワーク向上、コミュニケーションなどに関する講義のほか、課題解決のプロセスの理解、現状分析に役立つ手法などを学んだ。また、自らが半年間、取り組む課題を選定し、選定した課題をどのように実施

していくかについての「現状・原因分析実施計画書」を作成した。6月に有明、呉、因島、舞鶴、津、鶴見、磯子の7事業所で行われた「第1回フォローアップ研修」では、研修を指導する矢島浩明・日本生産性本部主席経営コンサルタントが、参加者の職場を個別に訪問し、現場を確認した上で、現状・原因分析の実施状況の確認や活動状況へのコメント、アドバイスなど、80分の個別指導がそれぞれ実施された。

研修期間中は、直属の上司が指導員、その研修の成果が発表される。11月25日に東京・高原伸一・ジャパンマリンユナイテッドを新たに加えた。2013年1月の統合当初のJMUにおいては、「融和・融合による統合効果の早期実現」が大きなテーマだった。現場において統合効果が早く出するために、製造部門が交流し、早期融和を図り、一体感を醸成するための施策として、事業所間交流研修である「全社職長交流研修」や「全社班長交流研修」を実施した。それとともに、日本生産性本部の協力を得て、技能系社員の研修体系を整備していった。初年度の中堅社員研修は、各事業所の取り組み姿勢に濃淡があったため、昨年度から研修の指導員や指導責任者を対象とした事前説明を実施し、研修の趣旨の周知徹底を図っている。班長特別研修では昨年度から「各事業所報告会」となり、研修参加者に対する指導、助言を行い、研修を支援した。11月10日から18日にかけて参加者が所属する各事業所で行われた「各事業所報告会」では、事業所の幹部や所属長の出席のもとで、研修の成果が発表された。

記事の問い合わせ先は、日本生産性本部コンサルティング部、電話03（3409）1130まで。（おわり）



「できた。達成した」というレベルまで到達しないと、現場での実践はなかなか続かない。そのためには個別指導が最適だ。個別指導だと受講生の真剣度が違う。自分自身が現場で関わっているテーマであり、しかも6カ月の長丁場なので、ごまかせない。取り上げるテーマについては、今、一番困っているテーマを出していただきとお願いし

ている。それが解決できれば改善の楽しさを実感してもらえると考えているからだ。改善とは本来、知恵や創造性が発揮でき、自分の仕事が楽になり、経営的成果にもつながる、一石三鳥以上の楽しい活動のはずだが、経営者は、コスト削減やリードタイムの短縮、在庫削減などの目先の成果を現場に求めがちだ。現場が改善の楽しさを知らなければ、改善は長続きしない。「改善とは楽しいものだ」と現場が実感してはじめて、継続的な改善を進める風土が醸成され、それがリードタイムの短縮やコスト削減につながっていくという

月から11月までの期間で行われた。因島工場で5月12〜13日に開催された「第1回集合研修」では、部下育成やチームワーク向上、コミュニケーションなどに関する講義のほか、課題解決のプロセスの理解、現状分析に役立つ手法などを学んだ。また、自らが半年間、取り組む課題を選定し、選定した課題をどのように実施

していくかについての「現状・原因分析実施計画書」を作成した。6月に有明、呉、因島、舞鶴、津、鶴見、磯子の7事業所で行われた「第1回フォローアップ研修」では、研修を指導する矢島浩明・日本生産性本部主席経営コンサルタントが、参加者の職場を個別に訪問し、現場を確認した上で、現状・原因分析の実施状況の確認や活動状況へのコメント、アドバイスなど、80分の個別指導がそれぞれ実施された。

研修期間中は、直属の上司が指導員、その研修の成果が発表される。11月25日に東京・高原伸一・ジャパンマリンユナイテッドを新たに加えた。2013年1月の統合当初のJMUにおいては、「融和・融合による統合効果の早期実現」が大きなテーマだった。現場において統合効果が早く出するために、製造部門が交流し、早期融和を図り、一体感を醸成するための施策として、事業所間交流研修である「全社職長交流研修」や「全社班長交流研修」を実施した。それとともに、日本生産性本部の協力を得て、技能系社員の研修体系を整備していった。初年度の中堅社員研修は、各事業所の取り組み姿勢に濃淡があったため、昨年度から研修の指導員や指導責任者を対象とした事前説明を実施し、研修の趣旨の周知徹底を図っている。班長特別研修では昨年度から「各事業所報告会」となり、研修参加者に対する指導、助言を行い、研修を支援した。11月10日から18日にかけて参加者が所属する各事業所で行われた「各事業所報告会」では、事業所の幹部や所属長の出席のもとで、研修の成果が発表された。

記事の問い合わせ先は、日本生産性本部コンサルティング部、電話03（3409）1130まで。（おわり）

多くの。一人一人が自分で実際に手を動か

月から11月までの期間で行われた。因島工場で5月12〜13日に開催された「第1回集合研修」では、部下育成やチームワーク向上、コミュニケーションなどに関する講義のほか、課題解決のプロセスの理解、現状分析に役立つ手法などを学んだ。また、自らが半年間、取り組む課題を選定し、選定した課題をどのように実施

していくかについての「現状・原因分析実施計画書」を作成した。6月に有明、呉、因島、舞鶴、津、鶴見、磯子の7事業所で行われた「第1回フォローアップ研修」では、研修を指導する矢島浩明・日本生産性本部主席経営コンサルタントが、参加者の職場を個別に訪問し、現場を確認した上で、現状・原因分析の実施状況の確認や活動状況へのコメント、アドバイスなど、80分の個別指導がそれぞれ実施された。

研修期間中は、直属の上司が指導員、その研修の成果が発表される。11月25日に東京・高原伸一・ジャパンマリンユナイテッドを新たに加えた。2013年1月の統合当初のJMUにおいては、「融和・融合による統合効果の早期実現」が大きなテーマだった。現場において統合効果が早く出するために、製造部門が交流し、早期融和を図り、一体感を醸成するための施策として、事業所間交流研修である「全社職長交流研修」や「全社班長交流研修」を実施した。それとともに、日本生産性本部の協力を得て、技能系社員の研修体系を整備していった。初年度の中堅社員研修は、各事業所の取り組み姿勢に濃淡があったため、昨年度から研修の指導員や指導責任者を対象とした事前説明を実施し、研修の趣旨の周知徹底を図っている。班長特別研修では昨年度から「各事業所報告会」となり、研修参加者に対する指導、助言を行い、研修を支援した。11月10日から18日にかけて参加者が所属する各事業所で行われた「各事業所報告会」では、事業所の幹部や所属長の出席のもとで、研修の成果が発表された。

記事の問い合わせ先は、日本生産性本部コンサルティング部、電話03（3409）1130まで。（おわり）

記事の問い合わせ先は、日本生産性本部コンサルティング部、電話03（3409）1130まで。（おわり）

記事の問い合わせ先は、日本生産性本部コンサルティング部、電話03（3409）1130まで。（おわり）