

(階層研修) 経営者 → 管理者 → 実務者

「変化対応の為に生産体制整備」

多品種少量、短納期、短命化、低価格化などの 変化対応の為に体制づくり

■ 経営環境の変化への適応 [今後、変化の幅・速度が大きくなります → 経営の見直しが必要]
 近年は社会環境の変化、人の生活習慣の変化、気候変動など、周辺環境は様々な変化をしています。とりわけ経営環境は需要の短命化、多品種少量化、低価格化、高度化、高信頼性・・・など、大きく早い変化が見られます。環境変化への適応により生物が繁栄/絶滅するのと同様に、企業も激しく変化する経営環境に適応することで繁栄し生き残ることができると考えられます。

「強いものや賢い者が生き残れる訳ではない、適応したものが生き残る！」 チャールズ・ダーウィン

■ 経営は団体戦

企業存続の為に、経営層が変化を察知し、それに適した経営戦略・計画を立て、それを実現するために管理層である フロント、監督・コーチが計画・管理を行い、選手が実務を行う事になります。ここでは、全体で意思統一・連携して 効率よく活動することが 重要なポイントです。しかし、中堅中小製造業では、各階層の役割分担が全うされていないケースがよく見られます。

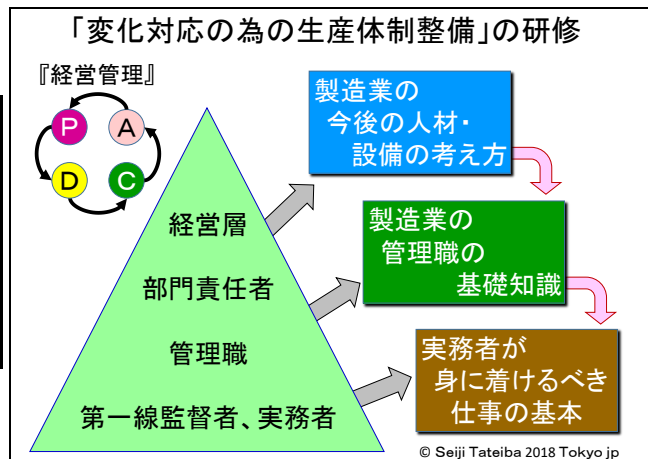
会社は役割分担して、団体で戦っている！！

■ 階層別研修

変化対応の為に「経営層」「管理層」「実務層」向けの 3本の研修をご用意しております。

研修名	対象者	日数
今後の人材・設備の考え方	「経営層」 (経営者、役員等含)	1日
管理職の基礎知識	「管理層」 課長 (部長、工場長も可)	2日
実務者が身に付けるべき仕事の基本	「実務層」 実務者 (第一線監督者、係長含)	2日

お会社の状況や期待効果により、内容・実施要領等ご要望をお受けします。(研修内容は次頁以降記載)



変化に応じて「人材・設備体制」「管理体制」「実務体制」の再整備！

■ 会社を変えるなら、トップから実務者まで意思統一！「全社で一丸となって変化対応！」

会社は、経営環境の変化に応じて変わることが必要です。会社を変えていくには、トップが考え方を整理し、職制を通じて指導して、全社足並みをそろえて進める必要があります。可能ならば、経営層および管理層が社内講師となり、研修を企画し実施する事が理想です。外部研修であれば「経営層」→「管理層」→「実務層」の順に行ない、共通理解を図ることが望まれます。

■ 研修のセット化のご提案

・・・例えば 現場の実務者を教育しても、管理職が研修内容の理解をしていなければ、実務者は学んでも何もできない場合があります。管理職が学んでも経営層の意図が違っていれば、実行できません。3本の研修は、それぞれ単体でのご依頼をお受けしておりますが、3本セットでの実施をお勧めします。

社内の各階層で受講する 研修のセット化が 理想です。

製造業の『今後の人材・設備の考え方』

～ 今後の経営・製品戦略・・・人材、設備は？ ～

■研修のねらい

人材確保と設備投資は、今後の経営の戦略・計画に基づいて行うべきものです。特に管理職、実務者の人材確保と育成は、多くの時間と費用がかかり、退職などのリスクもあります。可能ならば、しっかりとした経営戦略、製品戦略、販売戦略に基づく人員計画、設備計画などを立案することが望まれます。特に今後は工場の**機械化・自動化・スマート化**(IoT, AI, ロボット化等)が望まれます。人と設備の役割分担を考え、必要な人材・能力要件を見極めた上での組織構築と人材育成を行う事が理想と思われれます。

今と将来を考え、経営戦略・製品戦略→「人材・設備計画！」

しかし、経営意思が不明確なまま、現在の変化対応を、とりあえず現場の実務者教育で乗り切ろうとしている会社が多く見られます。過去の延長上に未来を見ることができたのは、バブル時代で終わっているといっても過言ではないと思われれます。将来の人材育成は「トップの意思表示」→「管理職の理解と管理活動」→「実務層の理解と実践」の体系で行う事が理想と考えられれます。

この研修は人材育成の根幹である「トップの意思」に関する方向性の提示の提供を目的としております。

■ポイント

戦略・計画・・・人と設備の役割分担 → [人材育成・管理！]

- ◆生産活動は受注や生産計画の変化に応じた人・設備・モノ・方法の準備を適切に行うことが前提です。
- ◆経営者は 製品戦略、人材・設備計画等を考え、設備導入、人材確保・育成等の資源管理を行います。
- ◆今後の経営意図に基づき、管理職を通じて実務者に実行してもらう管理の仕組みについて考えます。

■研修の要領

対象	経営層、部門責任者(部長、工場長)、後継者 など
実施	期間：6時間×1日間 1クラスmax15名として実施します。

■研修の内容

月日	時間	科目・内容	講師
一日目	9時30分 ～ 16時30分	<ul style="list-style-type: none"> ●社会動向 <ul style="list-style-type: none"> ・外部環境の情勢・傾向、顧客要求事項の変化 ・各社の内部環境動向・・・など ●経営戦略、製品戦略 <ul style="list-style-type: none"> ・戦略の方向性、製造業経営の7つのポイント ・脱下請け、自社製品・サービスの開発・・・など ●人材・設備戦略 <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成と設備投資の考え方 ・機械化・自動化・スマート化の考え方 ・今後必要な能力要件と人材構成・・・など ●経営システムと組織管理 <ul style="list-style-type: none"> ・経営システムと管理の理想像 ・戦略・計画に応じた組織体制構築・・・など ●経営資源の計画と管理 <ul style="list-style-type: none"> ・人、設備、モノ(在庫等)、情報などの管理 ・資源とリスク、緊急対応等の考え方・・・など 	立居場 誠治 (株)IMEコンサルティング 代表取締役

※ 研修の内容(カリキュラム)は、予告なく変更する場合がありますので、あらかじめご了承ください。

※ 経営戦略・計画を簡易的に作成する演習を付加した研修コースも実施可能です。

[【お問合せ】](#)

製造業の『管理職の基礎知識』

～管理とは何をする事？ 問題が生じたら、どうすれば良い？～

■研修のねらい

課長などの管理職は、経営層の示す方針・目標・計画の実現のために、与えられた経営資源を有効に利用し、効率的生産活動を行うことが職務となります。

その為、管理職は日々変化する業務計画の準備、実行などの「実務」への対応。受注の変化、最適生産方法の変化、人材の習慣や考え方などの「変化」への対応。などを行う事が必要です。

つまり、変化により発生する生産現場の問題などは、管理職の管理活動による対応が不可欠です。

生産活動の問題は 実務者の問題ではない…管理の問題！

しかし、多くの会社で、次の四つの理由による管理活動の問題が生じています。

- ①短納期対応や人員不足等の理由から 管理職も現場に入ることが多く、管理に時間をつかえない
- ②組織規程・業務分掌規定の内容不明確・不適切・未改訂・参照困難など（組織管理と標準化の問題）
- ③管理者教育が不十分で管理の理解と意識が浅い、要領が分からない（人材育成・管理の問題）
- ④実務の技術・技能が評価されて 管理職になったが、管理能力は高くない（向いていない）

この研修では、管理職の役割の自覚を醸成し、管理について学び、考え、実践検討していただきます。

■ポイント

管理職が育っていない…管理をしていない！ → [管理とは？]

- ◆管理職は管理をすることが仕事です。自分は何をするべきか、どうするべきか等のヒントが得られます。
- ◆自社の受注、生産体制、実務者の変化に適切に対応すること、管理・改善について考えます。
- ◆演習を通じて、自社・自分の仕事の考え方を整理し、より深く理解することで行動改善が可能です。

■研修の要領

対象	管理職、次期管理職候補 など
実施	期間：6時間×2日間 1クラスmax30名として実施します。

■研修の内容

月日	時間	科目・内容	講師
一日目	9時30分 ～ 16時30分	<ul style="list-style-type: none"> ●社会環境、受注と顧客満足の変化 ●経営の仕組みと組織管理 <ul style="list-style-type: none"> ・会社の経営の仕組み ・縦横の役割分担、報連相等、管理システム …など ●管理職の業務 <ul style="list-style-type: none"> ・管理とは何をする事か ・業務改善、標準化、効率管理の考え方 …など <p>【G演習】 自社の管理の仕組みについて考えます。</p>	立居場 誠治 (株)IMEコンサルティング 代表取締役
二日目	9時30分 ～ 16時30分	<ul style="list-style-type: none"> ●資源の管理 <ul style="list-style-type: none"> ・設備・モノ(在庫等)の管理 ・標準情報等の管理 …など ●顧客満足と生産管理 <ul style="list-style-type: none"> ・顧客要求事項とQCDのバランス ・計画実現のための5Sと生産管理 …など ●管理活動の要領 <ul style="list-style-type: none"> ・管理活動で問題点に気づく方法 ・課員の教育訓練・監督・指導・OJTの要領 …など <p>【G演習】 自社の管理の仕組み、自分の役割と改善の方向性について考えます。</p>	

※ 研修の内容(カリキュラム)は、予告なく変更する場合がありますので、あらかじめご了承ください。

[【お問合せ】](#)

製造業の『実務者(従業員)が 身に着けるべき仕事の基本』

～会社で仕事をする事とは？ 何が正解で、どうすれば良いのか？～

■研修のねらい

社会は日々変化しています。その変化の幅は大きくなり、スピードも早くなっています。とりわけ製造業においては、受注面では低価格化、多品種・小量化、短命化、高度化、高信頼性などの要求が進んでいます。それに対応するための生産方式、技術、設備などの進化が求められています。しかし、これを実現する人材においては、生活習慣、仕事の位置づけ、考える力や耐性の低下などの面で変化が見られ、働き方改革も含めて、対応が困難になっている会社が多くみられます。そのため実務者の皆様には、その変化に応じた適切な学習と実践が求められます。

実務者は、それぞれの意図・やり方で 仕事をしている…？ → [×]

この研修では、実務者の皆様に、会社での生産活動の基本、会社での自分の役割、やるべき事などの基本について学び、考え、自覚の醸成、実践検討をしていただきます。

■ポイント

会社は団体戦を戦っている！ 実務者は選手！ → [仕組みの理解]

- ◆一人ひとりが、好き嫌いや勝手な判断で仕事をされたのでは、団体戦は戦えません。
- ◆仕事の仕組みを理解する事で、自分は何をするべきか、どうするべきか等のヒントが得られます。
- ◆演習を通じて、自社・自分の仕事の考え方を整理し、より深く理解することで行動改善ができます。

■研修の要領

対象	実務担当者、第一線監督者(係長) など (若手社員研修にも適しています)
実施	期間 : 6時間×2日間 1クラスmax30名として実施します。

■研修の内容

月日	時間	科目・内容	講師
一日目	9時30分 ～ 16時30分	はじめに 今後の為に知っておくこと、学ぶべき事 ●経営の仕組みと組織管理 ・会社の経営の仕組み「会社は団体戦」 ・縦横の役割分担、管理の仕組み、実務者の3つの義務 ・ISO9001,14001の管理と監査の考え方 …など ●QCDと生産管理 ・顧客満足・QCDの理解、5Sと生産管理の考え方 ・ルール・手順を守ることの重要性 ・今後の多品種少量生産への対応 …など 【G演習】仕事の体系と自分の役割などについて考えます。	立居場 誠治 (株)IMEコンサル ティング 代表取締役
二日目	9時30分 ～ 16時30分	●原価の管理・改善活動 ・売上・利益・原価の関係と原価の内容 ・自分の仕事・行動がQCDに直結する事の自覚 ・原価の管理と改善の考え方 ・仕事の実施効率の考え方…など ●仕事への取り組み ・すべきこと、できる事、やりたいことの考え方 ・ヒューマンエラー、ポカミスをしなない仕事の進め方 ・人材育成・OJTの理解 ・今後の自動化・スマート化(IoT, AI, ロボット)と人の作業 ・個の成長の方向性、自覚・自己管理 …など 【G演習】管理・改善、ミスが発生させない仕組作りの検討	

※ 研修の内容(カリキュラム)は、予告なく変更する場合がありますので、あらかじめご了承ください。

[【お問合せ】](#)

	<p>株式会社 IMEコンサルティング</p>	<p>東京都大田区蒲田 http://www.ime-net.com https://www.facebook.com/IMEconsulting/</p>
---	--------------------------------	---

■会社概要

株式会社IMEコンサルティングは、経営・管理の技術開発を行い、製造業を中心とした企業様に、コンサルティングや研修などを通じて経営支援をさせていただいております。

業務開始 1991年3月1日 (日本能率協会を通じて)
 創業年月日 1998年8月1日 (直接受注開始)
 設立年月日 2001年7月3日 (株式会社登記)
 設立会社名 株式会社 IMEコンサルティング
 所在地 東京都大田区蒲田
 代表取締役 立居場誠治
 資本金 1千万円



東京商工会議所会員
 蒲田法人会会員
 日本能率協会講師
 中小企業大学校講師



業務内容

- ・診断
- ・コンサルティング
- ・研修・講演
- ・ツール開発
- ・書籍、文書類
- ・診断システム
- ・eラーニングシステム開発
- ・研修コンテンツ開発

技術テーマ

- ・経営戦略、成長戦略、経営計画
- ・新製品開発・管理
- ・マネジメントシステム構築 (経営、組織、原価、ISO)
- ・生産管理、最適生産システム構築
- ・機械化・自動化・スマート化
- ・人材育成、技術技能伝承、OJT
- ・現場改善管理 (IE、QC、ポカミス)
- ・実施効率管理 (工数設備効率、品質コスト)

IMEでは、日本能率協会、中小企業大学校等に、カリキュラム、テキスト、資料等の提供、講師派遣などを行っております。

■講師プロフィール

株式会社 IMEコンサルティング
 代表取締役 立居場 誠治 (たていば せいじ)

日本大学卒業後、大手建材メーカーで生産管理、コストダウン、品質管理、公害対策、研究開発等を担当。
 その後、1991年より日本能率協会、1997年よりタナベ経営にて経営コンサルティング、研修等を行い、1998年に独立し、現在に至る。

製造業のコンサルティングを中心とし、経営戦略立案、新製品・新事業開拓、原価マネジメント、現場改善、ISO9001, 14001, OHSAS18001 の認証取得支援等で、多くの企業の指導、教育研修の実績を持つ。



著書 『技術者のための原価企画』、『理想原価への挑戦』(日本能率協会)
 『経営戦略立案』、『経営管理の仕組み』、『ヒューマンエラー、ポカミス防止』(コンテンツ堂) など

■研修実施の要領

弊社の各種プログラムを、御社ご指定の場所で研修いたします。
 研修プログラムは、ある程度のカスタマイズは可能です。 また、新規作成も可能です。
 なお、社内研修は、外部研修と比べ、多くの人材が同時に同じ研修を受講し、学ぶことが可能なため、共通の認識・理解が得られ、以降の各種活動がスムーズになる効果があります。

※ 全国各地に出講いたします。(出講した都道府県)

北海道、秋田、岩手、福島、宮城、山形、新潟、長野、群馬、栃木、埼玉、茨城、千葉、東京、神奈川、山梨、静岡、愛知、富山、石川、福井、京都、奈良、大阪、和歌山、兵庫、岡山、鳥取、広島、愛媛、福岡、佐賀、熊本

※ 出講の費用等

お問合せをいただき、実施の日数や実施要領等のご相談内容に応じて、お見積りいたします。

以上 [\[お問合せ\]](#)