

研修出講のご案内

IME でご提供いたしております公開研修・社内研修をご紹介します。

製造業の為の 研修を ご用意しましたので ご案内いたします

● ご案内の内容

- I 研修出講のご案内
- ・研修テーマのご案内 (概要説明)
 - ・最近の研修テーマ (参考資料)
 - ・経営のテーマと実施方法の選択
 - ・会社の問題・課題、考える事、落とし穴
 - ・研修の実施タイプ
 - ・オンライン研修について
 - ・お問合せについて

● お取り扱い「研修」テーマ

分類	今後の課題対応 研修テーマ名
経営戦略	経営戦略立案
	成長戦略と知的資本経営 MOT
	新製品・新事業開発
経営・組織管理	経営管理・組織管理の基礎
	ISO-品質・環境・安全衛生
生産革新	変化対応最適(フレキシブル)生産方式
	機械化・自動化・スマート化
人材育成	生産人材育成システムの考え方
	実務人材育成・技術技能伝承・OJT
	実務者研修

分類	現在の問題対応 研修テーマ名
生産管理	生産管理の基礎
	課題解決、問題解消
	実務の指示・実行の3条件の整備
実務の問題管理・改善	実務の問題・ロスの発見と対策
	5S活動と問題発見・対策の体制作り
	ヒューマンエラー・ポカミス対策
	原価マネジメント
	改善、IE技法の理解と活用
	作業の実施効率管理
品質管理の基礎	

※ 研修の概要等については、「研修テーマのご案内」をご覧ください。

- 出講のご用命 ご指定の場所にお伺いして研修を行います。 お気軽にお問合せ、ご相談ください。



株式会社 IMEコンサルティング

公開研修、社内研修

研修テーマのご案内

2024年1月作成
株式会社IMEコンサルティング

1. 研修出講の概要

弊社は、時勢に応じた次の一手をテーマとして技術開発を行ない研修・コンサルティングを提供する会社です。

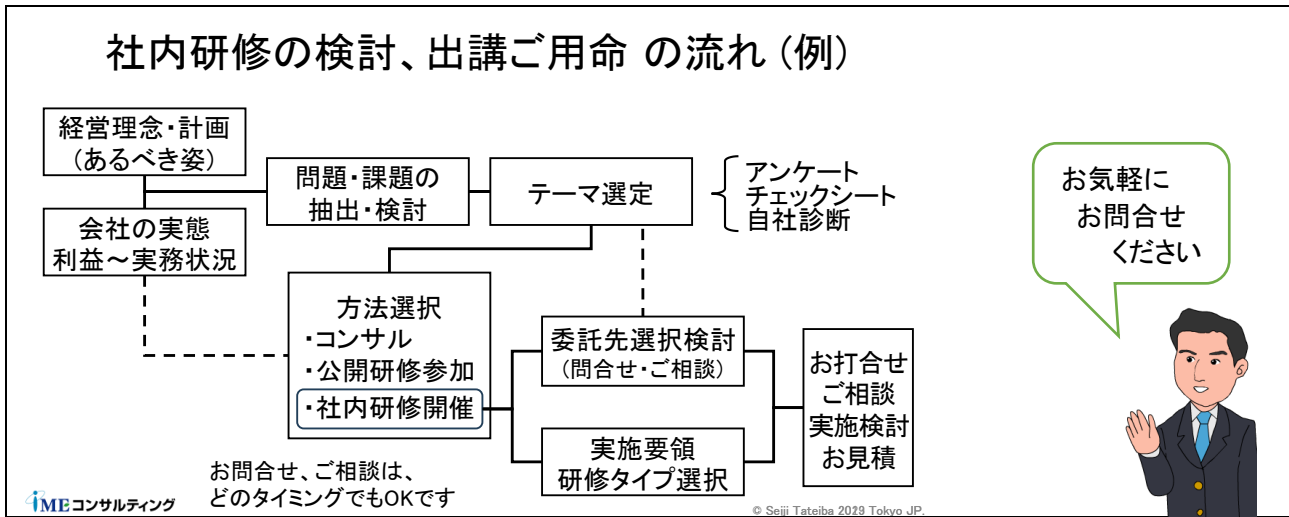
ご希望のテーマの研修を ご指定の場所で講義します。

今後の課題対応 研修テーマ名	現在の問題対応 研修テーマ名	研修タイプ
経営戦略立案	生産管理の基礎	通常研修 (プレーン)
成長戦略と知的資本経営MOT	課題解決、問題解消	三階層研修 メイン研修 幹部研修 実務研修
新製品・新事業開発	実務の指示・実行の3条件の整備	
経営管理・組織管理の基礎	実務の問題・ロスの発見と対策	
ISO-品質・環境・安全衛生	5S活動と問題発見・対策の体制作り	幹部・管理者 研修 (二階層研修)
変化対応(フレキブル)生産方式	ヒューマンエラー・ポカミス対策	問題対策 研修 (二階層研修)
機械化・自動化・スマート化	原価の管理と改善	上記研修 +ゼミ
生産人材育成システムの考え方	改善、IE技法の理解と活用	
人材育成・技術技能伝承・OJT	作業の実施効率管理	
実務者研修	品質管理の基礎	

実施形態

(1) 研修ご検討の流れ

- 公開研修は、お探しの研修テーマがございましたらご用命ください。
なお、生産系の研修であれば、これから作る事も可能ですので、ご相談ください。
- 社内研修のご用命は多くの場合、次の流れで検討されています。



(2) 研修テーマの選択

次の研修のカリキュラムの提供・テキスト作成を行い、実施形態(タイプ)を設定して講師派遣をいたします。
次ページ以降の「研修テーマのご案内」に、概要を記載しましたので、ご参照ください。
選択の要領は後示の資料「研修テーマの選定」をご参照ください。

(3) 研修タイプの選定 (実施形態)

実施形態の内容については、資料「研修タイプの選定」をご参照ください。

(4) お問合せ

研修をお考えでしたら、お気軽にご相談ください。 [\[お問合せ\]](#)

2. 研修テーマのご案内（概要説明） 弊社でご提供しております研修プログラムをご紹介します。

(1) 経営に関する研修テーマ

分類	研修名（テーマ）	主旨・概要	対象
経営戦略	経営戦略立案	戦略立案は、経営ビジョン・目標の明確化、経営環境調査、将来動向予測、戦略課題抽出(SWOT)、戦略マップ作成、対策考案、計画等のステップと各種戦略の理解が必要です。	経営層
	成長戦略と 知的資本経営・MOT	製造業の成長戦略は、増収の為に知的資本の有効利用・技術経営(MOT)を考える事が有効です。	経営層 担当者
	新製品・新事業開発	現行製品のライフサイクルが成熟期・衰退期で構成されている場合、早めの新製品開発が望まれます。また経営目標が高い場合には「新製品」「顧客開拓」「多角化」等の「新収入源」が必要です(アンゾフ)。新製品のアイデアは既存の何かと何かの新しい組み合わせを見出す事で生み出されます。発想はニーズ、シーズアプローチの他、実際にはアイデア先行、理想追及等有ります。	経営層 担当者
経営管理	経営管理・組織管理の基礎 (管理とは何をする事か?) (簡易自社診断演習)	会社は多くの人が集り、団体戦を戦っています。うまく行っていない会社は、組織ガタガタ、管理不備、実務のルール違反、越権行為等が見られます。団体は組織管理がしっかりしていないと「烏合の衆」になってしまいます。組織の縦・横の分業、役割分担、責任権限を明確にし、繋ぎのコミュニケーションパイプと判断管理媒体等の仕組みを作り機能させる事が重要です。生産管理、品質管理等すべての〇〇管理は、組織管理のルールの下で機能します。変化に応じた組織管理体制の見直しが重要です。	経営層 工場長 管理者 リーダー
	ISO-品質・環境・安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> ・ISO マネジメントシステムの認証取得 ・不適切部分や組織管理不一致等の是正 ・更新審査、システム維持管理、統合化検討 	
生産革新	最適生産方式の考え方 (これからの生産管理と 変化対応フレキシブル生産)	現在は多品種小量化、短納期化対応の為、フレキシブル化等の生産体制の見直しが必要です。また人材不足や Web 受注対応、実務や管理の機械化等の必要もあります。さらに人の思考習慣の変化にも対応すべき時代と考えられます。	経営層 工場長 管理者 担当者
	機械化・自動化・スマート化	機械化を進めるには、「経営の意図と今後の受注販売環境」「人と機械の最適組合せ」「機械化の前にやっておく事」「機械化検討と優先順序設定」などの検討を行うことが理想です。	経営層 工場長 管理者 担当者

(2) 生産管理に関する研修テーマ

生産管理	生産管理の基礎	生産活動を円滑に行うためには、受注に応じた人・設備・材料・手順・レイアウト等の準備が必要です。その上で組織管理の仕組みが理解され、機能している事が前提です。	工場長 管理者 担当者
	課題解決、問題解消	計画実現の為に乗り越えねばならない課題の明確化と対策を行います。実務の問題を発見し対応する管理滑動を行い、指導等が必要なものは、OJT を行う。改善が必要なものは原因・要因究明し是正・予防処置を行う体制が必要です。	工場長 管理者 リーダー
	実務の指示・実行の3条件 の整備	QCD、5S等の不備の多くは適材適所・指示・管理により防止可能です。間違いない作業実現には「文書化された手順」「実務者の力量」「管理者の指示・管理」の整備と適切な組合せが必要です。	工場長 管理者

(3) 実務の管理・改善に関する研修テーマ

会社での不良発生、失敗作業、効率低下等の問題は、管理不備とヒューマンエラーによるものがほとんどです。

分類	研修名 (テーマ)	主旨・概要	対象
実務の問題 管理・改善	実務の問題・ロスの 発見と対策	原価・効率の考え方、実務の問題点の見つけ方、QC7つ道具による問題発見、IE手法によるロス分析、目で見える管理と5S、実務のヒューマンエラーの原因と対策等について学びます。	工場長 管理者 リーダー
	5Sと 問題発見・対策の体制づくり (簡易自社診断演習)	5Sの乱れは、管理の問題>ルールの問題>遵守の問題で、多くは管理不備の結果で発生した現象です。受注の変化・生産実体に応じた5Sルールの設定と、目で見える管理、ナッジ、改善活動等を進め、問題点を見つけて対処する管理活動の徹底で定着させます。	工場長 管理者 リーダー
	ヒューマンエラー・ ポカミス対策 (簡易自社診断演習)	ヒューマンエラー・ポカミス発生メカニズム(直接要因・過程要因・背景要因)の理解、実態調査、原因・要因追及、是正・予防処置などについて学びます。(ポカよけは有効だが、発生した現象への対処が多く、原因要因対策ではない為、再発可能性あり)	工場長 管理者 リーダー
(C)	原価マネジメント	組織管理体系に基づく原価責任明確化。製品別の利益と原価の把握～原価企画。費目別管理指標設定、ロス改善・管理方法等を学びます。	工場長 管理者 担当者
(C)	IE技法の理解と活用 (ロス分析と現場改善の方法) (指導監督によるパフォーマンス向上)	IEの分析手法で、作業のロスを発見し、改善を行う方法の理解＝実施方法(メソッド)の改善 係長・リーダーによる指導監督により、改善後の実務の効率的運用を図る＝実施効率の管理	工場長 管理者 担当者
(Q)	品質管理の基礎	顧客満足と適合品質の考え方、問題発見の方法(QC7つ道具)、管理・改善の考え方を学びます。	工場長 管理者 リーダー

(4) 人材育成関連の研修テーマ

多くの会社で「管理職が育っていない」「実務人材の育成が出来ていない」などの実態を見かけます。様々な変化に応じた教育・訓練の仕組みが出来ていない事が、原因とみられます。

分類	研修名 (テーマ)	主旨・概要	対象
人材の評価 育成・処遇	生産人材育成システムの考え方 (機械化～スマート化を視野に入れた管理・実務人材育成 ナレッジマネジメント)	多くの会社で管理者が育っておらず、管理不十分な状態で不良、失敗、非効率な状態が放置されています。管理業務の標準化と管理者の選任・育成方法を考える必要があります。 実務者の育成は、一般実務者と高度技術者、多能工を希望と適正で育成する必要があります。個人知の表出化とOJT・評価・処遇の方法等について考えます。	経営層 工場長 管理者
	実務人材育成 技術技能伝承・OJT	現在は多品種少量、ライフサイクル短命化等の為、エクスペリエンスカーブ(経験曲線)理論は成立しません。経験を積むことが困難な時代の技術技能伝承、教育、OJTの仕組みとやりかたを考えます。 (ナレッジマネジメント、ラーニングピラミッドの応用)	工場長 管理者 リーダー
実務人材 の育成	実務者研修	会社の仕組みと実務者の役割分担と責任権限の範囲、三大義務「実行義務」「報告義務」「努力義務」の理解。 真のフォロワーシップは、ルールを守る事、指示に従う事、報告と提案をする事。 自分の仕事がQCDSに強く関わっている自覚を持ち、管理と改善の考え方を理解する事などが必要です。	担当者 リーダー 実務者

※ 各研修の内容、実施要領等については、お問合せいただければ検討させていただきます。

※ 各研修の日数(時間数)は、ご要望により長短調整可能です。

公開研修、社内研修

最近の研修テーマ（参考資料）

2024年1月作成
株式会社IMEコンサルティング

最近の研修テーマを記載します。
ご参照いただき、テーマ選定の参考にお使いください。

最近の各社の
研修実施テーマです
ご参照ください



1. 最近の集合研修のニーズ（動向）

最近の集合研修は、主に次のテーマが選択・実施されており、研修に関するニーズがあるものと思われます。

(1) 公開研修（研修企画団体）

研修テーマ	主旨・概要
経営戦略立案	経営ビジョン・目標の明確化、経営環境調査、将来動向予測、戦略課題抽出、戦略マップ作成、対策考案、計画等のステップと各種戦略、MOT等の理解。
ヒューマンエラー・ポカミス対策	ヒューマンエラー・ポカミス発生メカニズム(直接要因・過程要因・背景要因)の理解、実態調査、原因・要因追及、是正・予防処置などについて学びます。(ポカよけは有効だが、発生した現象への対処が多く、原因要因の対策ではない)
原価マネジメント	製品別原価の明確化、原価企画、改善ターゲット明確化(ポートフォリオ分析等)管理指標と目標の設定、コストダウン活動の仕組みの構築など。
問題発見・対応の仕組み(課題解決、問題解消)	実務管理の為に問題を発見する方法。見つけた問題に対応する方法。対応で指導等が必要なものは、丁寧な説明とOJTを実施します。改善が必要なものは原因・要因究明し是正・予防処置を行ないます。

(2) 社内研修（企業支援会社からの依頼・・・上記公開研修のテーマを除く）

研修テーマ	主旨・概要
生産管理の基礎	生産活動を円滑に行うためには、受注に応じた人・設備・材料・手順等の準備が必要です。その上で組織管理の仕組みが機能している事が前提です。
5Sと問題発見・対策の仕組みづくり	5Sの乱れは、品質・コスト・納期に影響するほか、設備故障や災害等にも関係します。5Sの乱れはルール作りと実務者が守らない事が直接要因ですが、管理不備が根本的問題です。5Sの問題発見と対策の仕組みを考えます。
実務者研修	会社の仕組みと実務者の役割分担と責任権限の範囲、三大義務「実行義務」「報告義務」「努力義務」を理解する事。真のフォロワーシップは、ルールを守る事、指示に従う事、考え提案する事。QCDSの管理と改善の考え方の理解。

(3) 社内研修（IME 直接受注・・・上記、公開研修と企業支援会社からの依頼のテーマを除く）

研修テーマ	主旨・概要
経営管理・組織管理体制の整備	会社は団体戦を戦っており、組織管理がしっかりしていないと、団体は烏合の衆になってしまいます。縦と横の分業、役割分担を明確にし、間を繋ぐコミュニケーションパイプと管理媒体等の仕組みを作り、機能させる必要があります。
機械化・自動化・スマート化	機械化を進めるには、「経営の意図と今後の受注販売環境」「人と機械の最適組合せ」「機械化の前にやっておく事」「機械化検討と優先順序設定」などの検討を行うことが理想です。
これからの生産管理(変化対応最適生産方式)	現在は多品種小量化、短納期化対応の為に、生産体制の随時見直しが必要。また、人材不足やWeb受注対応などの変化があり、実務や管理の機械化を進める必要もあります。さらに、生活習慣の変化による人の変化にも対応すべき時代と考えられます。
実務の指示・実行の3条件の整備	顧客要求やその他の要求事項を満たす実務活動を確実に行う為には「文書化された手順」「実務者の力量」「管理者のスキル」を揃え、機能させる事が必要です。受注、技術、人等の変化により3つのバランスや内容も変化します。
品質管理の基礎	顧客満足と適合品質の考え方、QC7つ道具、品質の管理・改善の考え方。
実務の問題・ロスの改善	IE技法によるロス分析と改善の考え方。改善後の実施効率管理の実施方法。
生産人材育成システム	管理者業務の標準化と選任・育成、実務者個人知の表出化とOJT・評価方法。

2. 研修＋ゼミの「課題研究」テーマ（製造業の潜在ニーズ）

中小企業大学のゼミの課題研究は、自社の課題・問題を分析・抽出して対策を考えるものです。ゼミは会社のお悩みに対するコンサルティングに近く、選択されたテーマは、研修の潜在テーマと考えられます。ただし、講師は答えを与えるのではなく考え方やヒントを提供し、ゼミ生が自分で考えて課題研究を行います。

(1) 経営管理者コース（中小企業大学校東京校・関西校 生産ゼミ）

経営層と候補者、工場幹部が集まるコースであるため、ゼミでは経営環境分析を行い、戦略マップを作成し、具体化対策を課題研究として考え、実行計画を立てます。課題研究テーマは、各社の課題と今後の姿を示すものになります。なお、OBは全員、ゼミ論文の内容を会社で実行しています。

ゼミは、
各社の課題・問題に
取り組んでいます。
先端のテーマかも？



課題研究テーマ	主旨・概要
経営管理・組織管理 体制の整備	生産管理、品質管理等、総ての〇〇管理は、組織管理の下で機能しています。いま、組織管理体制が乱れている会社が多く見られ、その結果として効率低下、不良増加、5Sの乱れ等の現象が引起されています。その為、縦と横の役割分担と責任権限、コミュニケーション、管理システムの再整備を行いました。
生産人材育成システム構築	今後の製品、技術、機械化、生産方式等を考慮した必要人材を設定し人材計画を作成。実務人材は技術特化人材と多能・機動人材の育成を考え、その為の人材育成(評価・教育訓練・処遇)システムを構築しました。
機械化・自動化・スマート化	今後の製品構成予測、人と機械の最適組合せ検討、管理の標準化・機械化検討、機械化の価値判断、情報共有システム、導入計画、人材計画等。
MOT 技術経営 (新製品・新事業開発の 仕組みづくり)	成熟期の業界で売上増を実現するには技術の有効活用・新規利用が必要。社内の技術(個人知・暗黙知)の表出化、有効活用・新規利用を検討。知的資源有効利用のアイデア(何かと何かの新しい組合せ)検討の仕組み、他社や大学との関係資源の構築と有効利用等の仕組みを構築しました。
新生産システム構築	多品種・小量・短納期対応のフレキシブル生産体制を構築しました。
原価マネジメントシステムの 再構築	各費目の管理指標と目標設定、材料費・加工費の改善活動の考案、組織管理の責任権限に基づく活動推進の仕組みを構築しました。
実務指示実行の3条件の 再整備	実務の能力担保は「文書化された手順」「実務者の力量」「管理者の指示・説明・OJT・管理」で実現されます。この3条件のどこかに不備があると不良や効率低下の発生原因になります。多品種少量短納期化にマッチした3条件のバランスを考えた仕組を構築しました。

(2) 工場管理者コース（中小企業大学校東京校・仙台校 立居場ゼミ）

工場の管理者、管理者候補が受講するコースです。自部署の生産方法、品質、コスト、実務人材育成等の問題点をテーマとして、分析や改善活動を行ないます。テーマは、各社が抱える現在の実務の問題点を現しています。

課題研究テーマ	主旨・概要
ネック工程の効率改善	主に IE の技法を用いて、作業ロスを分析し改善。
準備・段取作業の効率化	多品種小量化により段取回数が激増した為、残業が増えたので削減改善。
品質改善	QC7 つ道具等を用い、品質不良の問題点を明確にし、改善。
ポカミス対策	現場で発生するポカミスの分析を行い、対策。
教育と機械化の為の標準化	実務のノウハウの提供～標準化により、教育資料、機械化の資料に利用。
機械化判断の仕組みづくり	現場から出てくる機械化案の可否・優先順位判断の仕組みの構築。
実務者の力量向上	個人知の表出化・標準化と、実務人材の育成・OJT の仕組みづくり。
実施効率管理の仕組み作り	実務実施効率の管理指標設定、効率管理推進の仕組み作り。

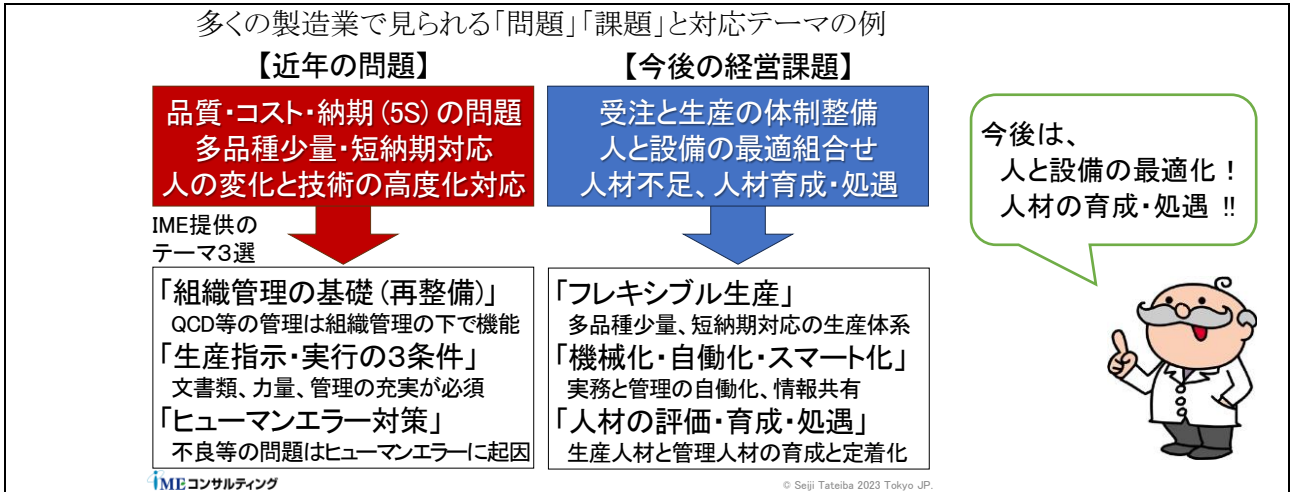
研修テーマと実施方法

「会社の問題・課題、考えるべきこと」

2024年1月作成
株式会社IMEコンサルティング

会社の成長を図るには、コンサルに答えをもらうよりは、研修で学び取り自社で考え、実現する事・・・！

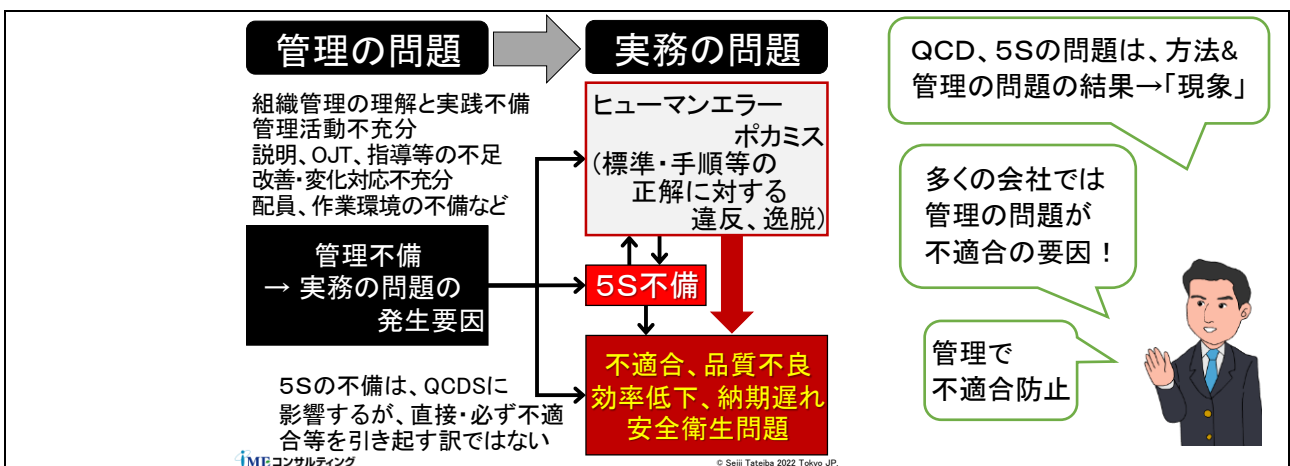
●近年の問題と今後の経営課題



●近年の問題 (組織管理の充実・・・管理職を育てる事が急務である)

品質、コスト、納期などの問題は、5Sの不備とともに実務者の責任と考えられがちである。しかし、QCDや5Sの不備は、不適切な生産活動の結果から発生し、表面化した不適合の現象である。不適合の多い会社は、事前の管理、活動の管理、結果の管理を徹底せず、管理も改善も現場任せになっているケースが極めて多く、管理不十分が不適合発生のもっとも大きな原因と考えられる。

会社は団体戦！ 現場を率いる 監督・コーチの 役割は大きい
近年の最も大きな問題は「管理職が 管理を行っていない事」



●今後の経営課題 (受注～生産の人と機械の最適組合せと適切な人材育成・処遇が課題)

今後は、ニーズの変化と共に新技術の導入や開発、新製品開発などが、少なからず必要と考えられる。生産システムは、現在の問題を改善した上で、今後の社会の変化、顧客の変化、人の変化等に対応する事が必要である。対応は、受注活動～生産活動～検査・出荷の流れを自動化する方向(industry4.0等)と、実務と管理のナレッジマネジメント、人材の評価・育成・処遇の仕組みの再構築などが考えられる。

「強いもの、賢いものではなく、適応できるものが生き残る」 Charles Robert Darwin



株式会社IMEコンサルティング
東京都大田区蒲田

お問合せ、ご相談等は、弊社ホームページよりご連絡ください。
[\[お問合せ\]](#)

経営のテーマと実施方法の選択

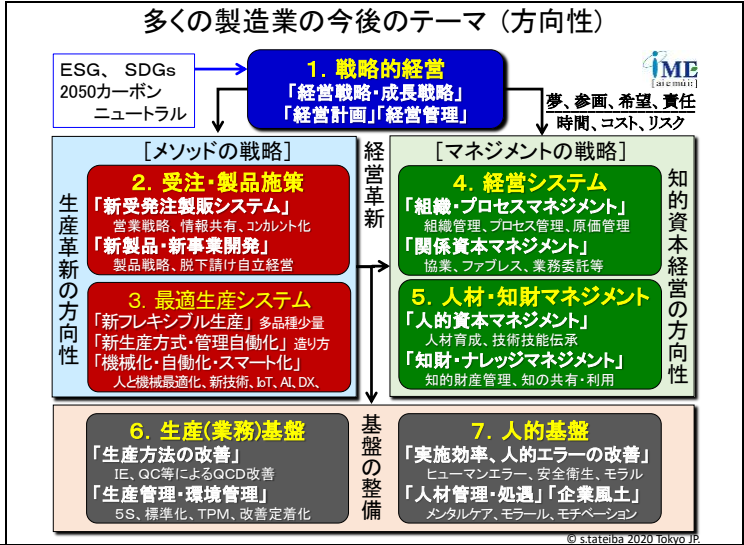
今やる事として不良や 5S 対策等、実務結果の現象対応を安直に選択されるケースが多くみられるが、これは傷に絆創膏を貼る様なものと思われます。取組むべき事は体系的に検討し、適切な対策をとる事が望まれます。

(1) 製造業経営の 7つのテーマ (方向性)

多くの製造業で整備・改善すべき事項として 7つのテーマ(方向性)が考えられます。

1. 戦略的経営 : 経営環境～戦略～計画
2. 受注・製品施策 : 情報共有化～クラウド受注
3. 最適生産システム : フレキシブル化、スマート化
4. 経営システム : 経営管理・組織管理等
5. 人材・知財マネジメント : ナレッジマネジメント等
6. 生産基盤 : 生産方法・管理の改善等
7. 人的基盤 : 人材育成、メンタルケア等

項目の優先順位は会社によると思われますが、どこの会社もいずれはやるべき事と考えられます。



経営状況と優先すべきテーマの方向性 (例)

利益 資産・財政	大赤字	赤字	とんとん	黒字	大黒字
多額 潤沢					
(まあまあ)					
少額 逼迫					

実務の問題 現象対応

今後(短期)の実務管理問題 原因・要因 対応

中長期の経営課題 根本対応 将来の準備

IMEコンサルティング © Seiji Tateiba 2023 Tokyo JP

(2) やるべき事は経営状況によって異なる赤字で財政ひっ迫状態であれば、将来の事より今流れ出る血を止める必要があります。

利益はとんとんで、資産・財政も問題なければ、少し時間をかけても、管理基盤(問題発見と対策の仕組み)を作り、OJT 等を通じて人材育成などを行う事が考えられます。

黒字の上に財政にも余裕があれば、中長期の将来に備え、機械化～情報共有～スマート化などを考えてもよいと思われます。

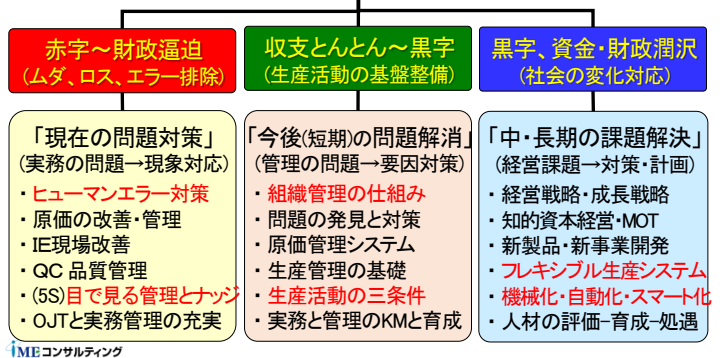
(3) 当面のテーマ選定

不良、コスト、5S など問題対策を急ぐ必要があれば、改善を試みる事が先決です。

収支と利益に大きな問題がなければ、生産活動の結果である不良や 5S などではなく、その原因・要因である管理体制の問題に取り組む必要があります。

経営に余裕があれば、中長期的に取り組む生産システム改善や機械化・スマート化などの学習・検討を行なう事もよいと思われます。

会社(製造業)の 外部・内部環境 … 今やるべき事は？



問題・課題の把握…今やる事、今後取組むこと (例)

時系列 状況把握	実務の問題 現在の困り事	今後(短期)の 実務・管理問題	中・長期の 経営課題
現象 顕在:見えている	QCDS&5Sの不適合	多品種少量短納期、 短命化 非効率・高コスト体質	技術技能伝承・開発 機械化・自動化 人材確保・育成
原因・要因 潜在:見えない	ヒューマンエラー ルール遵守	管理の問題 生産活動の三条件 生産の合理化改善	フレキシブル生産 人・機械最適組合せ 情報共有～スマート化
根本要因 今後の準備	指示・指導・管理 (実務者の責任にする体質)	経営管理・組織管理 実務と管理のKM～情報共有	人材評価・育成・処遇 受発注製販自動化 知的資本経営・MOT

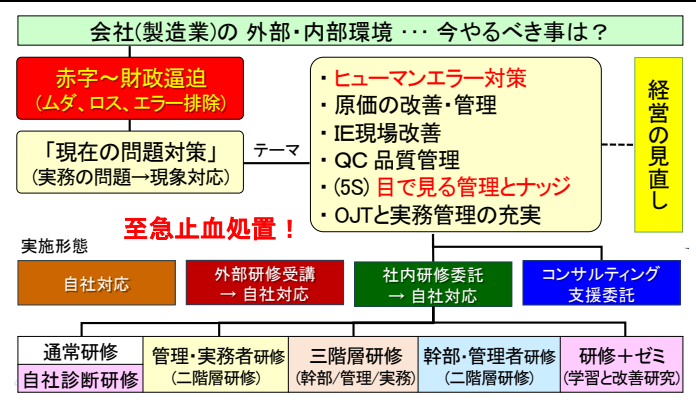
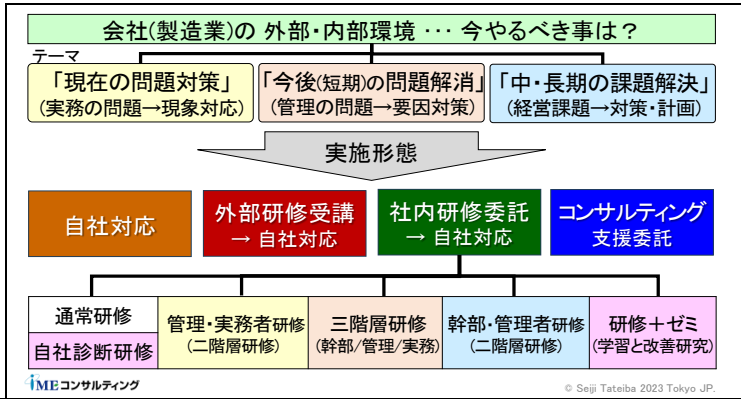
IMEコンサルティング © Seiji Tateiba 2020 Tokyo jp

(4) テーマ選定と現象・原因・要因の考え方現象を取除くのは「暫定処置」です。

改善により原因を取除くのは「是正処置」、要因を取除くのは「予防処置」と呼ばれます。会社・工場全体の視野で見た改善は、個々の工程改善と考え方の幅が異なります。

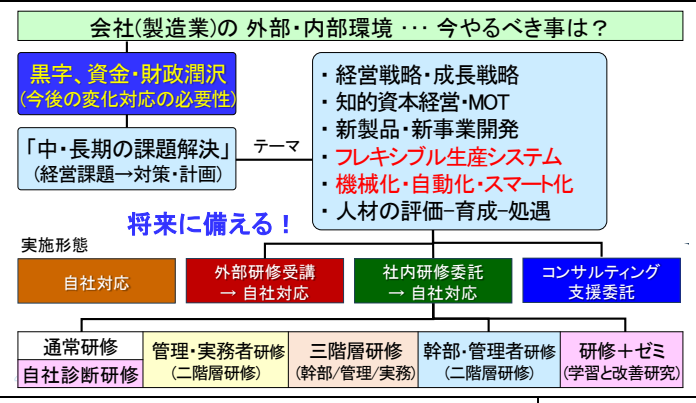
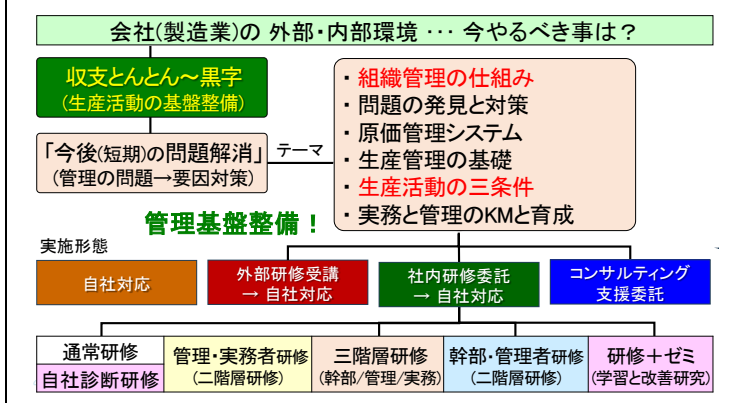
不良等の生産結果に対策するのは、現象を取除く暫定処置で、発生原因である管理不備を改善しないと是正処置とは言えません。経営に余裕があれば、根本要因対策や今後の準備への取組みが可能になります。

(5) やるべき事の最適実施方法の選択
 やるべき事項の優先順位を設定し実行するには、最もよい実施方法を選択すべきです。自社対応が可能ならそれが一番ですが、研修やコンサルの支援を受けて効率的に実施することがよいかもかもしれません。
 特に外部講師を呼んで行う社内研修は有効と考えられ、さらに二階層研修などを行えば、テーマの実現と定着化、人材育成等を同時に実現できることが多いようです。



(6) 逼迫した事情がある場合 (現場改善)
 赤字や財政ひっ迫、顧客クレームや受注にかかわる問題などがある場合には、早急に流れ出る血を止めなければならない。
 その為には、問題に対する対策を行う事が必要で、現場改善システムのテーマに取り組むことが必要と考えられます。
 会社の管理の実態を考慮して、通じよう研修や二階層研修、研修+ゼミ等を選択します。

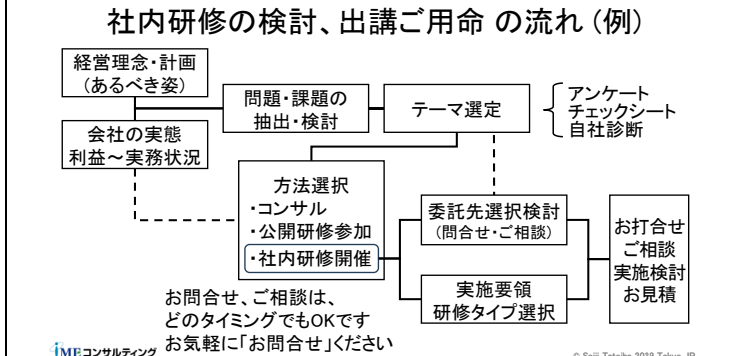
(7) 経営に大きな問題がない場合 (管理強化)
 不良や非効率、5S不備等の現場の問題は、管理不備に起因すると考えられます。
 しかし多くの会社では管理者が育ておらず有効な管理活動が行われていません。
 逼迫した事情がない場合は、管理の仕組み改善や管理人材育成の着手が望まれます。
 さらに実務作業と管理活動のナレッジマネジメント(暗黙知の表出化等)とOJTの充実を図ることが理想です。



(8) 中長期の課題解決 (戦略的アプローチ)
 経営に余裕がある場合には、今後の受注システムや生産システムの開発、製品開発・技術開発、将来人材の育成などを体系的・戦略的に考えることが必要です。
 経営幹部、管理者が外部内部環境の実態と予測、様々な戦略や方法の学習等した上で、今後について検討し方向性を定めて挑戦していくことが望まれます。

ご検討～お問合せ

テーマの種類・内容等や二階層研修などの実施方法は「[研修のご案内](http://www.ime-net.com/81eigyuu/index.html)」をご覧ください。
<http://www.ime-net.com/81eigyuu/index.html>
 お困りごとやお悩みなどございましたらお気軽に[お問合せ](http://www.ime-net.com/toi/)ください。
<http://www.ime-net.com/toi/>



注) 研修のテーマ選定～実施の落とし穴

不良や5S等の問題に、実務者研修だけを行っても効果は持続しない…管理のレベルアップが必要！

経営環境の変化

- ・社内・社外の人の変化 (生活習慣、考え方、志向性等)
- ・多品種小量化、短納期化
 - ・短納期の細切れ受注で、段替えや材料等のロス増加
- ・ライフサイクル短命化
 - ・ニーズの変化、技術革新等により製品や技術の短命化
- ・高度化対応
 - ・新素材、新技術、デザイン性、信頼性…高度化
- ・受注形態の変化
 - ・Web技術の利用で、受発注形態が変化し、多品種小量・短納期・短命化等の傾向に拍車
- ・価格(利益)低下
 - ・人件費・原燃費・輸送費等の上昇に対し、製品の値上げができない

IMEコンサルティング

© Seiji Tateiba 2023 Tokyo JP.

製造業の問題点

- ・変化対応
 - ・社会の変化、人の志向性の変化などへの対応
 - ・成行き経営、先送り体質、サプライチェーンへの期待
- ・会社・個人の考える力の低下
 - ・基礎を学んで応用を考えるのではなく、答えを欲しががる傾向
- ・組織管理の不備
 - ・縦横の分業体制、責任と権限、コミュニケーションシステム等があいまい・不明確
 - ・変化に応じた組織管理体制の見直しが出来ていない
- ・人材の問題
 - ・管理職が育っていない(管理の標準化と育成の仕組みがない)
 - ・技術技能伝承、OJTが不十分
 - ・定着率

IMEコンサルティング

© Seiji Tateiba 2023 Tokyo JP.

問題の「現象」「原因」「要因」

- ・「現象」
 - ・結果の事で、表面に現れた不備等の問題
 - ・原因・要因による影響が表面化したモノ
 - ・不良発生、効率低下、5S不備などは、実務の問題が表面化したモノ…
 - ・現象を取除く行為は、暫定処置、応急処置、復旧などと言う
- ・「原因」
 - ・不良などの現象は原因により起こされる(直接要因ともいう)
 - ・原因を取除く処置は、是正処置
- ・「要因」
 - ・現象を引き起こす能力を持っているが、まだ表面化していないモノ
 - ・要因を取除く処置は、予防処置
- ・原因・要因を取除かなければ、現象は再発する！

IMEコンサルティング

© Seiji Tateiba 2023 Tokyo JP.

表面化した実務の問題は、ほとんどが管理の問題

- ・不良発生、効率低下、5Sの乱れ…などの活動の結果は、現場で発生した現象にすぎない
- ・管理は、問題を発見し、評価して、対応する事
- ・問題の原因・要因は、管理活動によって発見し防ぐことが必要
- ・実務者に品質や改善の研修を施しても、管理がしっかりしていないと効果は一過性のものになる

不適合、不良発生、効率低下…5S不備 → 管理が出来ていない事から起こる現象

IMEコンサルティング

© Seiji Tateiba 2023 Tokyo JP.

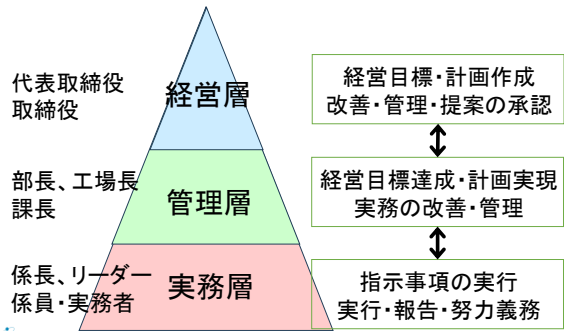
改善・管理は、管理職が中心で行う！

- ・実務には会社の資源、とりわけお金を使って行われる
- ・改善や管理は、会社の資源や方法に手を加えるなどする事になる為、会社の意に沿う内容であることが必要
- ・労使関係においては、使用者側が考える又は承認する事が必要である
- ・会社の労使関係において、実務を担う労働者に最も近い使用者は、多くの会社では課長などの管理職である。
- ・実務の改善や管理の活動は、課長などの管理職が中心となって進めることが円滑な考案・実現・運用につながると考えられる

IMEコンサルティング

© Seiji Tateiba 2023 Tokyo JP.

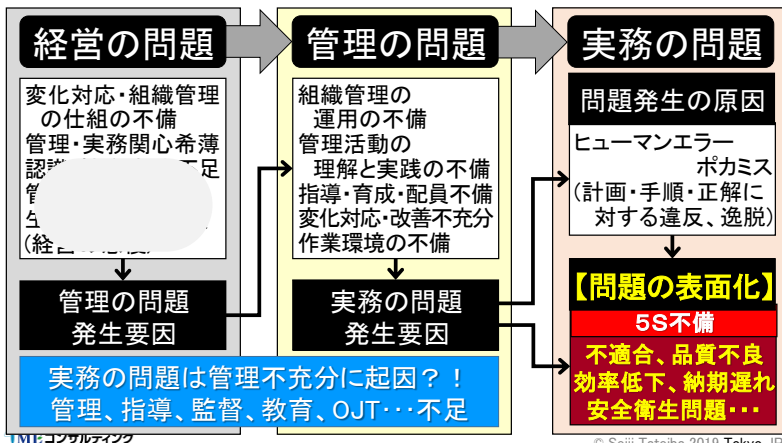
改善・管理は会社として取組む…！
改善等は、管理層が中心となり考案し
経営層の承認を得て、実務層に指示する



IMEコンサルティング

© Seiji Tateiba 2023 Tokyo JP.

中堅製造業・某社の問題構造の例



IMEコンサルティング

© Seiji Tateiba 2019 Tokyo JP.

※ 管理の充実が重要課題！

- ・不良等の現場の問題を実務者のせいにしてている会社が多い
- ・…しかし、受注の変化でやる事が常に変化している
- ・多くの問題の根源はヒューマンエラーで、正解と異なる行動をする事が問題 → 管理・指導・監督が必要
- ・…ところが、管理者が管理活動をしていない会社が多く見られる
- ・管理の仕組みの問題？
- ・管理者の教育・育成が不十分?!
- ・そもそも「管理とは何をやる事？」

研修テーマと実施方法

研修の実施タイプ (研修の実施方法)

2024年1月作成
株式会社IMEコンサルティング

研修の実施方法は、様々な形態・要領があり、選定した研修テーマについて、どのような形で実施するのか、その方法によって効果や定着に大きな差が出ます。

自社の実態に合った方法を十分に検討し選択されることをお勧めします。

研修タイプ … 研修の実施方法によって、成果が大きく変わります

1. 研修のタイプ (実施要領)

弊社では、通常の「研修」の他に「三階層研修」「問題対策研修」「研修+ゼミ」等をご提供致します。

研修タイプの概要比較

研修タイプ	実施要領	対象者	特徴・利点/難点
通常研修 (プレーン)	外部講師による研修を社内で開催する 講義と質疑応答が中心で、自社診断や演習を行う事もある	テーマにより 「経営層」「管理層」 「実務層」「専任者」 など	テーマ、実施時期等を要望できる 大勢の教育が可能(足並みをそろえる) 2:6:2の法則に基づくそれぞれの理解を得られれば上位2割がリーダーとなって改善等を推進する事が期待される
三階層研修 幹部研修 メイン研修 実務者研修	三階層それぞれに研修を行う メイン研修では技術や考え方、 幹部研修では内容・評価等の考え方、 実務者研修では主旨と実行の注意点等を学ぶ	(例) 幹部研修:経営層等 メイン研修:管理層 実務者研修:実務層	工場全体で取組む改善等は上司や実務者の理解が得られず頓挫する事がある このタイプは組織管理の役割に応じた研修であるため、考案・計画・実行・管理等がスムーズに進められる 「会社のレベルUP」 問題・課題の対応実践に適している
幹部・管理者研修	経営幹部、幹部候補と管理者の二階層に研修を行う	幹部研修と 管理者研修を行う	指導する立場の者が学習し、自社応用して部下を導く、「自律体制」が理想である
問題対策研修	管理者と実務者の二階層に研修を行なう 実務研修は全員、管理研修は管理者が受講	(例) 管理研修:管理層 実務研修:実務層 +管理層	QCや5Sの不備は「管理・指導の問題」と「実務実行の問題」がある 管理者と実務者が理論と実務の方法を共有し、同じ方向性で実践し「現場力向上」を図る
上記研修+ゼミ	上記研修に、ゼミを付加する ゼミは研修の別日程で、講師の指導を受け問題対策を考え、まとめる(研究報告会も可能)	研修は、テーマの対象範囲の人員 ゼミは、受講者の選抜メンバー	研修で技術や考え方を広く学び知識共有 ゼミで改善・管理の実践考案することで、実効性と技術の定着、レベルアップとリーダー育成を図ることができる

(1) 通常研修 (プレーン)

一般的な公開研修と同様の研修を講師がご指定の場所に伺い、講義を行います。
研修の内容は、弊社提供のプログラムからご選択いただくほか、ご要望によりカスタマイズや新規作成等も可能です。
実施日程や内容の調整は、講師と相談していただきます。



(2) 三階層研修 (課題・問題に全社で取組む場合に適する方法です)

会社全体でテーマに取り組む為に研修内容の実効性を高めるには、管理者がメイン研修を受講し、加えて幹部の研修と実務者の研修開催をお勧めします。(課題・問題に会社一丸となって取組む!)

研修…より高い成果をあげるには?

問題は階層間ギャップ

何をどうする? 費用対効果は?

いろいろ分かった改善、やるぞ!

「改善研修」

何、言ってんだ? どうするんだ?

研修を受けた人だけが理解し、改善を考案しても理解、協力、実現、定着、成果は?

IMEコンサルティング © Seiji Tateiba 2023 Tokyo JP.

三階層研修のお勧め

日数例

経営者、工場幹部対象

「幹部研修」

目標・計画作成、理論・手法の理解
提案の評価、判断、管理の考え方
会社・自部門のリーダーシップ

0.5~1日

管理者、専任者対象(テーマ内容)

「メイン研修」

幹部へのフォローアップ
理論・技術・手法等の理解
自社応用、改善・管理の考案・提案
実務層へのリーダーシップ

2~3日

リーダー、実務者対象

「実務研修」

改善案の主旨・要領の理解
管理層へのフォローアップ

0.5~1日

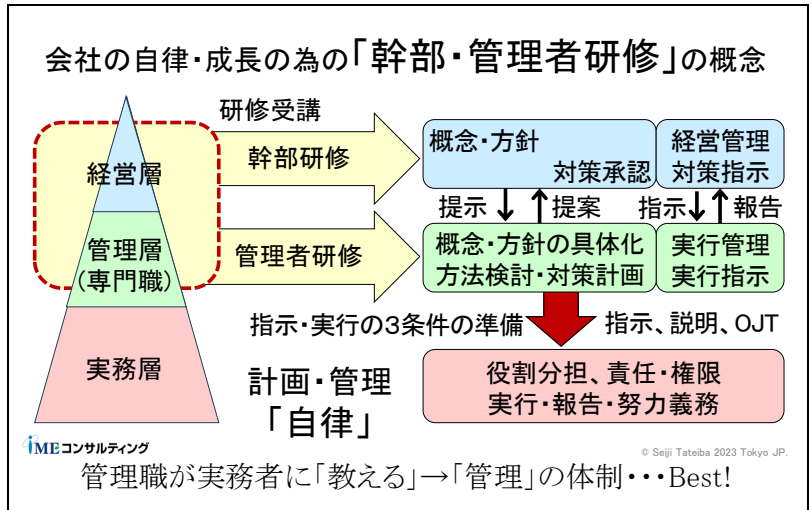
IMEコンサルティング © Seiji Tateiba 2023 Tokyo JP.

実際に改善等を行う際に、研修受講者だけの理解のもとで進めると、組織管理のルール(職制等)への違反や齟齬、トラブルが発生するケースがあります。三階層研修で考え方・方向性を揃えて予防します。某中堅製造業のお会社では、経営計画に合わせ毎年テーマを変えて、全階層研修を行われています。

(3) 幹部・管理者研修 (二階層研修で、経営課題の発見対策→自律組織構築に寄与)

研修は、会社で指導する立場の者が受講・学習し、自社応用して部下を導く様にすることが理想と考えられ、その為には、経営幹部、幹部候補と管理者の二階層に研修を行うことが良いと思われます。

東京、神奈川、千葉の工業地帯の企業では、このタイプの研修を選択されるケースが時折みられます。特にある化学系のお会社では、4年に一度、経営関連・生産関連の3つのテーマで、幹部研修を中心に3日+3日、実施されています。



(4) 問題対策研修 (実務と管理の二階層研修、現在の問題改善 → 現場力 UP)

QCDや5Sの不備などの実務の問題には、「管理・指導」と「実務実行」の問題があります。

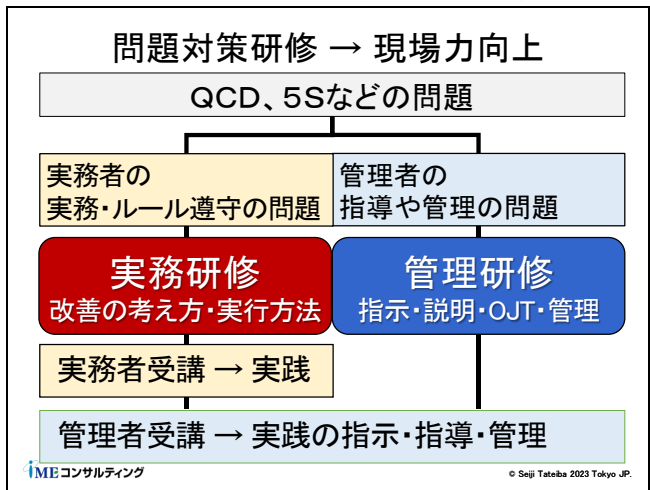
実務が正しく実行されるか否かは、管理者の指示・指導・OJT・管理活動の良否によります。

改善しても「効果が出ない」「定着しない」等の現象は、管理の問題から発生しています。

問題対策研修は、選択されたテーマの「実務」と「管理」の二階層研修を行います。

実務研修は受講対象の実務者と管理者全員、管理研修は管理者が受講します。

管理者と実務者が、考え方を共有し実践の足並みを揃えられる事がこの研修の利点です。



(5) 上記研修+ゼミ (プレーン研修+ゼミ活動)

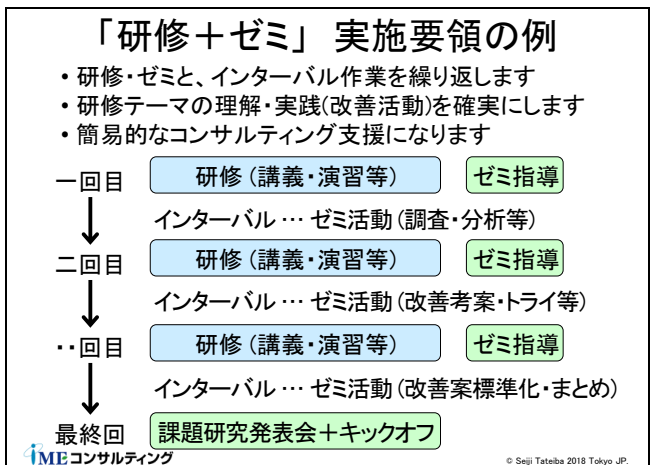
上記研修にゼミによる課題研究を付加できます。

(課題・問題対応と、全体のレベルアップ、専門職・リーダー人材育成に適します)

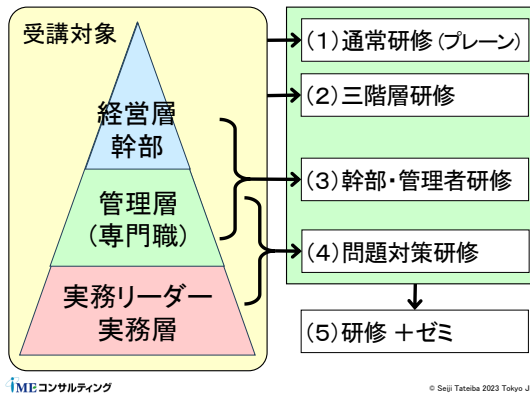
上記のいずれかの研修を開催します。

そのなかの選抜メンバーでゼミを構成して、個別又はグループで研修テーマの内容の調査・分析～改善考案～標準化～まとめなどの課題研究を行います。

発表会を付加する事も出来ます。



時折、オンライン研修を打診されることがありますが、弊社ではオンライン研修は、①効果が薄い事、②配信・受信環境整備の問題、③運用、トラブル対応の問題、④契約・著作権の問題、⑤料金設定の問題 などから、お受けしておりません。ただ、②～⑤の問題がクリア可能なら対応を検討いたします。



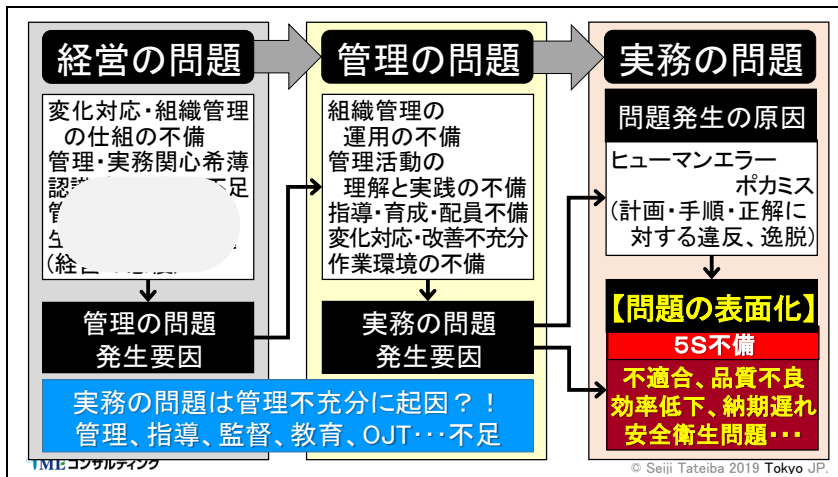
研修タイプ、実施方法は、より効果の上がる方法を検討しましょう



※ 「三階層研修」、「幹部・管理者研修」「問題対策研修」(二階層研修)の組織的な意味

不良発生などの現場の問題は、実務者研修を行って改善させる・・・？

「作業の改善をする」と言っても、会社の資源等に手を加えることになるので、実務者が勝手に行うことは好ましくありません。 労使関係でいうと会社側の「使」が主導しないと会社の管理上の矛盾が生じます。そのため、実務者研修を行って、改善活動を現場にまかせてしまうのは、間違いなのかもしれません。



※ 管理の充実が重要課題！

- ・不良等の現場の問題を実務者のせいにしてしている会社が多い
- ・・・しかし、受注の変化でやる事が常に変化している
- ・多くの問題の根源はヒューマンエラーで、正解と異なる行動をする事が問題 → 管理・指導・監督が必要
- ・・・ところが、管理者が管理活動をしていない会社が多く見られる
- ・管理の仕組みの問題？
- ・管理者の教育・育成が不十分?!
- ・そもそも「管理とは何をする事？」

2. 付帯事項等

(1) オプション等 (ご要望の内容・量によっては、有料とさせていただきます)

① 自社診断演習のオプション

社内研修を行い、その内容についてチェックシート等による個別演習で自社診断を行います。その結果についてグループディスカッションを行い問題抽出・改善考案などを行います。

② カスタマイズ

ご相談により研修の内容とテキストの追加・編集等のカスタマイズも可能です。

③ 研修のセット化・シリーズ化

多くのテーマ、研修日程をご発注頂いた場合、割引と研修構成のカスタマイズが可能です。

「原価管理」「IE 現場改善」「品質管理の基礎」「5Sと目で見える管理」などのセット化も可能です。

(2) グループ演習の要否と濃淡 (全員の理解を望むか、2割程度のリーダーを育てるか?)

全研修、何らかの演習をご用意できます。ただ近年、グループ演習を行わない企業が増えています。

現状の問題対応を目的とした実務者研修の場合は、参加者全員のある程度の理解が必要なのでグループ演習の実施は有効と思われます。(演習時間の捻出の為に講義・質疑応答を限定する事になります) この場合、その状況はクリア出来ますが、長期的観点での会社のレベルアップにはつながり難い様です。

人材育成や技術・考え方の導入を目的とされるお会社では、グループ演習は行わず、トピックスや関連事項の話し、質疑応答の時間を充分にとることなどを要望されます。

この考えは、参加者の上位2割の高度な理解、6割のある程度の理解、残り2割の反抗や不実行を防ぐ事等を意図されており、主旨は上位2割がリーダーとなり改善推進～会社のレベルアップを図る事にあります。

	株式会社IMEコンサルティング 東京都大田区蒲田	お問い合わせ、ご相談等は、弊社ホームページよりご連絡ください。 [お問い合わせ]
--	-----------------------------	---

研修テーマと実施方法

オンライン研修について

2024年1月作成
株式会社IMEコンサルティング

コロナ禍以来、テレワークなど、ネット環境を介した仕事の仕方が注目されているようです。研修も同様で、ネット環境を利用して行う研修には、様々な形式のものがあります。2022年頃まで、オンライン研修で多く実行されていた方法は、大別して3つの形式があげられます。

種別・通称（受講形式）	形式	研修配信要領
オンライン研修、リモート研修 （講義を個別 or 集合受講）	ライブ配信	講義の生中継配信
	オンデマンド配信	講義動画等の録画配信（学習塾など）
e-Learning（個別で閲覧受講）	教材コンテンツ再生	研修プラットフォーム上で教材コンテンツを再生

研修は、オンライン等で行うことが簡単で、効率的に効果をあげられる方法・・・でしょうか？
 コロナ禍では政府などさまざまな機関が、テレワーク、リモートワーク等を勧めていましたが、実際には仕事の間違い、納期遅れ、チェック漏れ、顧客クレームなど、うまくいっていない事が多くみられました。研修も集合研修が出来なかったため、多くの研修をライブ配信型のオンライン研修で行いました。しかし、実感として、どの研修もコミュニケーションが希薄で、研修効果が薄い感じでした。

研修は、オンラインでやれば、手軽で安いだろうと お考えではないでしょうか・・・？

(1) オンライン研修の対応について

コロナ禍におけるオンライン研修は防疫効果や講師の旅費がかからない等の利点があるため、多くの研修がオンラインで実施され、弊社も多くの研修を研修企画会社でライブ配信を行いました。しかし、やってみて分かった事として、オンライン研修には難点(問題)が非常に多いようです。今は次の①～⑤問題から、オンライン研修の直接受注は、基本的には お受けしておりません。

オンライン研修

①効果が薄い

④契約・遵守事項の問題
(定員、著作権等)

②配信・受信環境整備の問題

③運用、トラブル対応等の問題

⑤料金設定の問題

⑥効果測定の問題

⑦講師の確保の問題

⑧講師のモチベーションの問題

⑨講師のスキル不足の問題

⑩講師のスケジュールの問題

⑪講師の地域差の問題

⑫講師の年齢差の問題

⑬講師の性別差の問題

⑭講師の経歴差の問題

⑮講師の経年差の問題

⑯講師の経緯差の問題

⑰講師の経緯差の問題

⑱講師の経緯差の問題

⑲講師の経緯差の問題

⑳講師の経緯差の問題

㉑講師の経緯差の問題

㉒講師の経緯差の問題

㉓講師の経緯差の問題

㉔講師の経緯差の問題

㉕講師の経緯差の問題

㉖講師の経緯差の問題

㉗講師の経緯差の問題

㉘講師の経緯差の問題

㉙講師の経緯差の問題

㉚講師の経緯差の問題

㉛講師の経緯差の問題

㉜講師の経緯差の問題

㉝講師の経緯差の問題

㉞講師の経緯差の問題

㉟講師の経緯差の問題

㊱講師の経緯差の問題

㊲講師の経緯差の問題

㊳講師の経緯差の問題

㊴講師の経緯差の問題

㊵講師の経緯差の問題

㊶講師の経緯差の問題

㊷講師の経緯差の問題

㊸講師の経緯差の問題

㊹講師の経緯差の問題

㊺講師の経緯差の問題

㊻講師の経緯差の問題

㊼講師の経緯差の問題

㊽講師の経緯差の問題

㊾講師の経緯差の問題

㊿講師の経緯差の問題

0講師の経緯差の問題

1講師の経緯差の問題

2講師の経緯差の問題

3講師の経緯差の問題

4講師の経緯差の問題

5講師の経緯差の問題

6講師の経緯差の問題

7講師の経緯差の問題

8講師の経緯差の問題

9講師の経緯差の問題

0講師の経緯差の問題

1講師の経緯差の問題

2講師の経緯差の問題

3講師の経緯差の問題

4講師の経緯差の問題

5講師の経緯差の問題

6講師の経緯差の問題

7講師の経緯差の問題

8講師の経緯差の問題

9講師の経緯差の問題

0講師の経緯差の問題

1講師の経緯差の問題

2講師の経緯差の問題

3講師の経緯差の問題

4講師の経緯差の問題

5講師の経緯差の問題

6講師の経緯差の問題

7講師の経緯差の問題

8講師の経緯差の問題

9講師の経緯差の問題

0講師の経緯差の問題

1講師の経緯差の問題

2講師の経緯差の問題

3講師の経緯差の問題

4講師の経緯差の問題

5講師の経緯差の問題

6講師の経緯差の問題

7講師の経緯差の問題

8講師の経緯差の問題

9講師の経緯差の問題

0講師の経緯差の問題

1講師の経緯差の問題

2講師の経緯差の問題

3講師の経緯差の問題

4講師の経緯差の問題

5講師の経緯差の問題

6講師の経緯差の問題

7講師の経緯差の問題

8講師の経緯差の問題

9講師の経緯差の問題

0講師の経緯差の問題

1講師の経緯差の問題

2講師の経緯差の問題

3講師の経緯差の問題

4講師の経緯差の問題

5講師の経緯差の問題

6講師の経緯差の問題

7講師の経緯差の問題

8講師の経緯差の問題

9講師の経緯差の問題

0講師の経緯差の問題

1講師の経緯差の問題

2講師の経緯差の問題

3講師の経緯差の問題

4講師の経緯差の問題

5講師の経緯差の問題

6講師の経緯差の問題

7講師の経緯差の問題

8講師の経緯差の問題

9講師の経緯差の問題

0講師の経緯差の問題

1講師の経緯差の問題

2講師の経緯差の問題

3講師の経緯差の問題

4講師の経緯差の問題

5講師の経緯差の問題

6講師の経緯差の問題

7講師の経緯差の問題

8講師の経緯差の問題

9講師の経緯差の問題

0講師の経緯差の問題

1講師の経緯差の問題

2講師の経緯差の問題

3講師の経緯差の問題

4講師の経緯差の問題

5講師の経緯差の問題

6講師の経緯差の問題

7講師の経緯差の問題

8講師の経緯差の問題

9講師の経緯差の問題

0講師の経緯差の問題

1講師の経緯差の問題

2講師の経緯差の問題

3講師の経緯差の問題

4講師の経緯差の問題

5講師の経緯差の問題

6講師の経緯差の問題

7講師の経緯差の問題

8講師の経緯差の問題

9講師の経緯差の問題

0講師の経緯差の問題

1講師の経緯差の問題

2講師の経緯差の問題

3講師の経緯差の問題

4講師の経緯差の問題

5講師の経緯差の問題

6講師の経緯差の問題

7講師の経緯差の問題

8講師の経緯差の問題

9講師の経緯差の問題

0講師の経緯差の問題

1講師の経緯差の問題

2講師の経緯差の問題

3講師の経緯差の問題

4講師の経緯差の問題

5講師の経緯差の問題

6講師の経緯差の問題

7講師の経緯差の問題

8講師の経緯差の問題

9講師の経緯差の問題

0講師の経緯差の問題

1講師の経緯差の問題

2講師の経緯差の問題

3講師の経緯差の問題

4講師の経緯差の問題

5講師の経緯差の問題

6講師の経緯差の問題

7講師の経緯差の問題

8講師の経緯差の問題

9講師の経緯差の問題

0講師の経緯差の問題

1講師の経緯差の問題

2講師の経緯差の問題

3講師の経緯差の問題

4講師の経緯差の問題

5講師の経緯差の問題

6講師の経緯差の問題

7講師の経緯差の問題

8講師の経緯差の問題

9講師の経緯差の問題

0講師の経緯差の問題

1講師の経緯差の問題

2講師の経緯差の問題

3講師の経緯差の問題

4講師の経緯差の問題

5講師の経緯差の問題

6講師の経緯差の問題

7講師の経緯差の問題

8講師の経緯差の問題

9講師の経緯差の問題

0講師の経緯差の問題

1講師の経緯差の問題

2講師の経緯差の問題

3講師の経緯差の問題

4講師の経緯差の問題

5講師の経緯差の問題

6講師の経緯差の問題

7講師の経緯差の問題

8講師の経緯差の問題

9講師の経緯差の問題

0講師の経緯差の問題

1講師の経緯差の問題

2講師の経緯差の問題

3講師の経緯差の問題

4講師の経緯差の問題

5講師の経緯差の問題

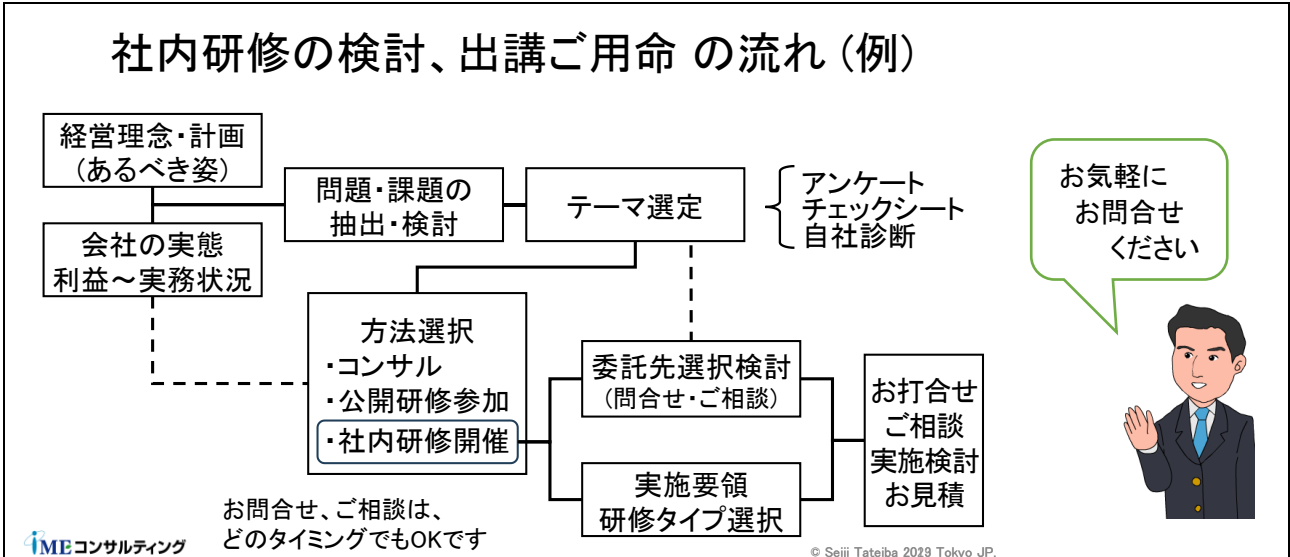
6講師の経緯差の問題

公開研修、社内研修

「お問合せ」について

2024年1月作成
株式会社IMEコンサルティング

研修出講、コンサルティング等に関するご相談等、承ります。
お気軽にお問い合わせください。



IMEでは、研修企画会社、経営支援を行う会社等に、営業を委託しており、自社でのプッシュ型の訪問営業等は行っておりません。
ご依頼を検討される場合には、
まずは、弊社ホームページの「お問合せ」からご連絡いただければ、対応いたします。


●お問合せの要領

- 弊社ホームページの [\[お問合せ\]](#) を お開きください。
- 下記【Web フォーム】の記入欄に必要事項、お問合せ内容をご記入ください。
- 「確認」 記入内容をご確認ください。
- 「個人情報保護方針ご同意」 お読みいただき、ご同意ください。
- 「完了・送信」 下の送信ボタンを押下するとご記入内容を暗号化し送信されます。
- サーバーより自動で受付確認メールが送られます。 弊社からの返信をお待ちください。

お問合せ 【Web フォーム】

フォームに必要事項をご記入いただき、最下部の[OK]ボタンをクリックしてください。

氏名(必)	ふりがな	ご担当者様のお名前をお書きください
組織名(必)		会社名、団体名等をご記入ください
部署名		ご担当者様の部署又は役職等をお書きください
郵便番号	住所	お会社の郵便番号と住所をお書きください
電話番号(必)		ご担当者様に、ご連絡の出来る番号をお書きください
メールアドレス(必)		返信に使用しますので、ご担当者様のメールアドレスをお書きください
ご相談、お問合せの内容		内容は、「社内研修を計画しております」など、簡潔なもので結構ですがご希望やお困りごと、決まっている事などお書きいただければ助かります

 [aiemú:]	株式会社IMEコンサルティング 東京都大田区蒲田	お問合せ、ご相談等は、弊社ホームページよりご連絡ください。 [お問合せ]
---	-----------------------------	---

IMEコンサルティングについて

2023年10月作成
株式会社 IME コンサルティング

■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、各教育研修団体等に、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

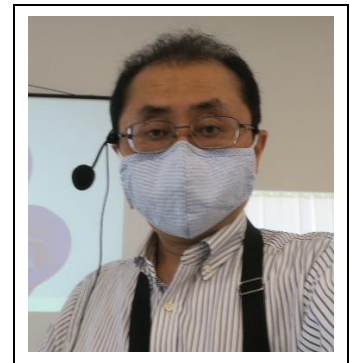
株式会社 IMEコンサルティング

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。

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、研修等の活動を行い、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。(コンサルティング、研修出講した都道府県)

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。

(適格請求書発行事業者 登録番号 T9010801000107)

以上 [\[お問合せ\]](#)



株式会社 IMEコンサルティング

東京都大田区蒲田

<http://www.ime-net.com>

<https://www.facebook.com/IMEconsulting/>