

# お取り扱い研修一覧

2024年1月作成  
株式会社IMEコンサルティング

IMEでご提供いたしております公開研修・社内研修のテーマと実施形態をご紹介します。

## 1. 研修のテーマと実施形態

### ● お取り扱いテーマ

弊社では、主に20種類のテーマをご用意いたしております。

これらのテーマについて、コンサルティング、公開研修、社内研修、ゼミなどを行っております。

分類	今後の課題対応 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 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

※ 各テーマの概要については、次ページ以降の「研修テーマのご案内」をご覧ください。

※ カリキュラム等の詳細については、お問合せいただければ、お送りいたします。

### ● 研修の実施形態 [研修タイプ]

社内研修の実施方法については、一般的に行われる講義を実施する「通常研修(プレーン)」に加え、管理者と実務者が受講する「問題対策研修」、幹部研修、メイン研修、実務研修を実施する「三階層研修」。他の研修タイプにゼミを加え、自社の課題・問題を研究する「ゼミ付研修」等を実施しております。

通常の研修で、知識や考え方を付与したい 問題・課題対策の糸口がほしい	<b>通常研修 (プレーン)</b>	外部講師による研修を社内で開催する(問題対応目的では、講義と演習で理解を得る)(育成と会社のレベルアップは、講義中心で実施)
会社・工場全体で問題対策、技術導入等を実行し、確実に効果をあげたい「組織対応」	<b>三階層研修 幹部研修 メイン研修 実務者研修</b>	選択したテーマの研修を階層別に開催し、各階層ごとの理解、階層間意思疎通を図る ・幹部研修では内容・評価等の考え方 ・メイン研修は技術、考え方、実践的内容 ・実務研修では主旨と実行の注意点等を学ぶ
幹部・管理者で今後の課題の知識や考え方を取入れ、自社応用し会社を導く「自律」	<b>幹部・管理者研修 (二階層研修)</b>	経営幹部(十候補)と管理者の二階層に研修を行う会社で指導する立場の者が学習し、自社応用して部下を導く様にする、自立組織構築の理想である
現在の問題に対し、管理者と実務者が、足並みを揃えて改善を実践したい「実力向上」	<b>問題対策研修 (二階層研修)</b>	QCや5Sの不備は「実務実行」と「管理・指導」の問題がある(効果と定着は管理による) 選択したテーマについて二階層研修を行う 実務研修は全員、管理研修は管理者が受講
研修での学びと自社課題研究による学習と実践で、全体レベルアップとリーダー育成	<b>研修 +ゼミ</b>	上記の研修を開催し、テーマに関するゼミを行う ゼミは研修の別日程で、講師の指導を受け課題研究、改善考案等を行い、報告書をまとめる(受講は30名まで、ゼミはその中の選抜メンバー)

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、理想追及等が有ります。	経営層 担当者
経営管理	経営管理・組織管理の基礎 (管理とは何をやる事か?)  (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"> <li>・ISO マネジメントシステムの認証取得</li> <li>・不適切部分や組織管理不一致等の是正</li> <li>・更新審査、システム維持管理、統合化検討</li> </ul>	
	生産革新	<p>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)</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	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・ポカミス発生のメカニズム(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。

# 最近の研修テーマ（参考資料）

2023年12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・ポカミス発生のメカニズム(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、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を行う為には「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き起こされています。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、人材育成など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。

# IMEコンサルティングについて

2023年9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

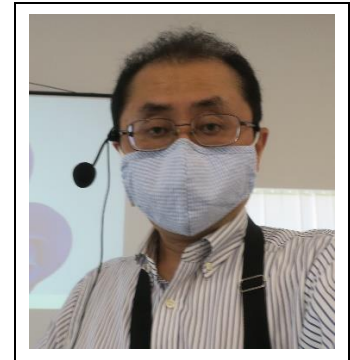
株式会社 IMEコンサルティング

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。（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/>