

社員教育プログラム

0. 合宿研修
1. DICTQ的問題解決法基礎編
2. 内勤者HC
3. 入社2年目社員の人事面談

教育体制図

凡例:

‘11以前から有り

追加完了(‘12~‘13)

追加検討中

分類	ねらい	新入団～3年目	主位	主務	主任・係長	課長	部長
階層別	人間力	高野山研修	ア)K大学記念冠講座の活用				
	製・商品、業界知識	新人研修	若手道場				
		0. 内勤者HC(復活)					
	コミュニケーション力	イ)英語力向上(TOEICテスト社内開催)					
	課題形成力 課題解決力	ウ)DICTQ的 問題解決研修					
					職場改善道場		
マネジメント力	ISO9001/14000内部監査員養成研修			1. 課長クラスマネジメント研修 (目標設定・部下育成)			
職能別	社外にも通用 する専門知識	社会人ドクター制度/産学連携プロジェクト					
		公認資格取得制度 / 技能検定					
		2. ファーストキャリア形成支援プログラム					
選抜型	将来の幹部育成 知識・視野拡大	エ)若手選抜道場		オ)次世代幹部育成 社外研修派遣			
共通 (On the Field Training含む)	育成方針確認	昇格試験制度					
		年3回面談(昇給・夏賞与・冬賞与)					
		カ)入社2年目 人事面談					

人財教育(ねらいとプログラム)

ねらい		0 合同説明会	1 入団選考会	2 内定式	3 セミナー	4 入団式	5 高野山研修	6 合宿	7 工場実習	8 若手道場	9 若手選抜道場	10 内勤者HC	11 入社2年目人事面談	12 問題解決法基礎編
会社がめざすもの	社会的使命・経営理念 (社史・使命・事業戦略他)	◎			◎	◎		◎	◎	◎		◎		
	人こそ人財宝 (一流になるための相互革命他)	◎	◎			◎	◎	○			◎		◎	
	(社は・社訓・温故創新・水八訓他)		◎			◎	◎	○						
自分の基礎づくり	規則・制度 (就業・賃金・弁強育成・福利厚生他)	○				◎		○	◎					
	社会人の基礎 (心構え・挨拶・所作・報連相他)							◎	◎	◎		○		
	仕事の基礎 (製品知識・英語力・問題解決他)			◎	○			○	◎			○		◎

'13年度 学宿カリキュラム

社会的使命・経営理念 (社史・使命・事業戦略他)	人こそ人財 (一流のなるための相互革命他)	(社は・社訓・温故創新・水八訓他)
規則・制度 (就業・賃金・弁強育成・福利厚生他)	社会人の基礎 (心構え・挨拶・所作・報連相他)	仕事の基礎 (製品知識・英語力・問題解決他)

	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
3/31 (日)										オリエンテーション
4/1 (月)	研修の ねらい 次長	歩みとビジョン (研究開発) 創開本	SHC、SC、 ESH			COO講話	歩みとビジョン (マーケティング) 本部長	製品知識		
4/2 (火)	社会におけ るFCGの位 置づけ 課特	先輩社員の夢 3, 5, 10年生	各種届出 説明 係選			工場見学(〇エ、〇カ、〇ハ)				
4/3 (水)	営業統括 本部長講話 統本	営業講義 部特	社会人の心構えと基本所作 外部講師						コン プラ ア ス	所作 訓練
4/4 (木)	DICTQ的問題解決基礎 I 室長									所作訓練
4/5 (金)	就業規則説 明 係選	給与説明 主任	健康診断			CEO講話				
4/6 (土)	花見									

DICTQ的問題解決基礎

日科技連発行「QC的問題解決法」をテキストに、次の2つの研修で基礎を習得します。

DICTQ的問題解決基礎 I (学宿で実施)

8	9	10	11	12	13	14	15	16
問題解決の重要性		DICTQ的な考え方 QCストーリー・重点指向・プロセスコントロール			原因究明グループ演習 連関図		対策立案グループ演習 ブレインストーミング	

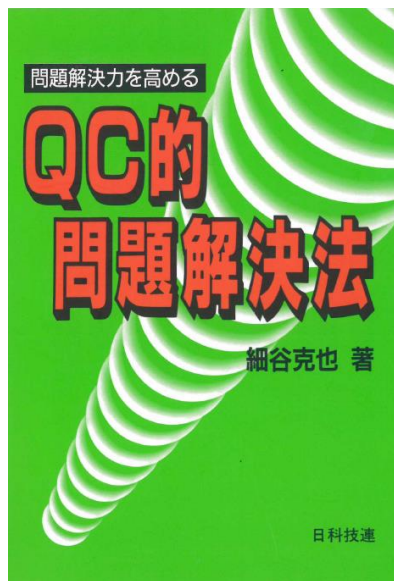
DICTQ的問題解決基礎 II (入社5年以内対象の階層別研修として実施。受講生15～30名)

8	9	10	11	12	13	14	15	16	
基礎 I の復習		問題の型		原因究明グループ演習 連関図・フィッシュボーン			対策立案グループ演習 系統図		理解度テスト

基礎編 I と II を通じて、次の事項を習得します。

0. 問題とは、**あるべき姿**と現状との差(ギャップ)のことである。
1. 問題の型には、現状改善型と**課題形成型**がある。
2. QCストーリーとは、テーマ選定、**現状把握**、要因解析、対策立案、効果確認、**歯止め**のステップがある。
3. ブレインストーミングの4原則は、大量生産、**批判禁止**、自由奔放、便乗加工である。
4. アイデア発想には「**着想の定石**」や「チェックリスト利用」などが有効である。
5. 要因解析では、なぜ・なぜ・なぜで深堀して初めて、**真因**をつかむことができる。
6. 対策立案では、**現象**に手を打つのではなく、原因に手を打たねばならない。
7. 問題解決のテーマは、解決する必要性等の**優先度**にもとづいて選定することが重要である。

この冊子を用いて、赤丸の内容を学習します。



第1章 問題解決活動の重要性		
1.1 職場リーダーの役割..... 2	● 3.6 重点指向..... 48	
—求められている強い職場リーダー—	—重点問題に着目し、徹底的に攻撃せよ—	
1.2 問題解決に強いタイプ..... 5	3.6.1 重点指向とは 48	
—あなたは、どのタイプ?—	3.6.2 事例：教育・普及活動における重点指向 49	
1.3 強い職場とは..... 8	3.7 ファクト・コントロール..... 52	
—より困難な問題に挑戦していこう—	—事実に基づいて、データでものをいえ—	
1.4 TQMと問題解決活動..... 10	3.7.1 ファクト・コントロールとは 52	
—足腰の強いTQM活動を推進しよう—	3.7.2 事例：ビデオで不良発生のメカニズムを再現 53	
第2章 QC的問題解決法とは		
2.1 問題とは何か..... 16	● 3.8 プロセス・コントロール..... 56	
—あるべき姿と現状とのギャップを追い—	—結果でなく、仕事のやり方を管理せよ—	
2.1.1 問題の定義 16	3.8.1 プロセス・コントロールとは 56	
2.1.2 問題の分類 17	3.8.2 事例：受注管理におけるプロセス重視の営業 58	
2.2 QC的問題解決法の定義..... 19	3.9 バラツキ管理..... 60	
—問題はQC的問題解決法でつぶせ—	—バラツキに注目し、ばらつく原因をつかめ—	
2.2.1 問題解決の方法 19	3.9.1 バラツキ管理とは 60	
2.2.2 QC的問題解決法とその効果 20	3.9.2 事例：地下鉄工事における杭建込精度の管理 61	
2.3 問題解決に強くなるための10訓..... 22	3.10 再発防止..... 64	
—この術で問題解決に強いリーダーになろう—	● 同一過ちを繰り返さないよう根本対策を打て—	
第3章 QC的問題解決法に必要なQC的な考え方		
● 3.1 QC的ものの見方・考え方..... 26	3.10.1 再発防止とは 64	
—QC的な考え方でないとアカンで—	3.10.2 事例：不良解析シートによる再発防止対策 66	
3.2 品質第一..... 27	3.11 標準化..... 67	
—とにかくよい物をつくれ—	—標準をつくり、守り、生かせ—	
3.2.1 品質第一とは 27	3.11.1 標準化とは 67	
3.2.2 事例：フール・プルーフで凡ミス防止 30	3.11.2 事例：作業要点を明示した作業標準 71	
3.3 消費者指向..... 31	第4章 QC的問題解決法の進め方	
—お客様が真に欲するものをつくれ—	4.1 “問題解決の手順”の意義..... 76	
3.3.1 消費者指向とは 31	—基本を知らないと強くはなれない—	
3.3.2 事例：病院受付業務における消費者指向 33	4.2 QC的問題解決法の手順..... 77	
● 3.4 後工程はお客様..... 37	—原因を見つけて、原因に手を打つ—	
—後工程には不良品やミスを流すな—	4.3 “問題解決の手順”の実際..... 81	
3.4.1 後工程はお客様とは 37	—問題解決の胸はこのように進めよ—	
3.4.2 事例：後工程が満足する工具提供 39	手順1：テーマの選定 81	
3.5 PDCAのサイクル..... 42	手順2：現状の把握と目標の設定 87	
—管理のサイクルを徹底して回せ—	手順3：活動計画の作成 93	
3.5.1 PDCAのサイクルとは 42	手順4：要因の解析 95	
3.5.2 事例：建設施工現場におけるPDCA 46	手順5：対策の検討と実施 99	
	手順6：効果の確認 105	
	手順7：標準化と管理の定着 108	

主な新入社員研修プログラムのねらいと内容

プログラム	新入社員集合研修	内勤者HC	入社2年目人事面談	若手道場	DICTQ的問題解決研修
位置づけ	新人3年間研修				階層別研修
ねらい	◎社会人の心構え ①基礎知識習得 ②同期仲間づくり ◎資格取得への自覚 ◎スキルアップの向上心	自分の仕事の意義実感	◎成長確認 ①離職防止	◎ビジネスパーソン基礎知識習得 ①FCGビジネスモデル理解	◎DICQCストーリーに沿った問題形成・解決手法の理解 ◎QC7つ道具の理解
対象者	新卒社員	入社1～2年目新卒社員で、もの部門内勤者	入社2年目新卒社員	新卒で入社3年以内	入社2～5年目社員
管理点と目標値	参画意識、使命感、ロマンを持てること	自分の仕事の前後工程が見えること	新卒3年後の離職率20%以下へ	受講生が知識が広がったと実感できること	DICTQ大会の発表の質的レベルが上がる
実施要領	内定式 高野山研修 合宿 工場実習 それぞれの期間でのねらいを明確にした上で、内容・方法を工夫する。 理解度テストでねらい達成状況を確認する。 3年生、5年生、10年生が現職務内容を発表 0)資格取得手当ての申請(TOEIC、他) 1)高圧ガス講習会の申込書作成 (対象:入団式前日の社内試験合格者)	◎入社6ヶ月経過時に人事から所属長へ実施要請 ①所属長が訪問先と同行者を決定 ②訪問 ③本人が訪問レポート提出	◎採用担当者が入社2年目社員の所属長に面談実施連絡。 ①採用担当者が社員と日程決め。 ②採用担当者が社員の事業所を訪ね、面談。 ③採用担当者は上司又は所属長とも面談。育成方針修正要否の意見交換実施。	◎TV研修のため、以下のポイントで内容を作る。 ①集中力から1時間以内。 ②フリップや動画活用で見て理解できる工夫。 ③心構えや体験談の場合は、狭く・深く・具体的な話に特化する	◎20人以内を対象に1日研修方式。 ①テキストに沿って説明と演習で理解していただく。 ②TV会議使わず、グループ演習に対して生で指導。 ③過去のDICTQ発表資料を用いてBEFORE・AFTER解説も

以下は、参考資料

アウェイで戦える総合力を身に付けた人財

(コミュニケーション力、生産技術力、市場開拓力、人間力)

■教育理念

- 1.自分達は、科学技術創造企業(=創造業)へ向けて全宇宙環境の保安、安全、安心のもと、企業価値と存在価値と伝統価値を高めるべく、生まれつき優秀なものではないが厳しい適正検査に合格した明るく逞しいものばかりであります。
- 1.大きな夢と燃えるような野心を抱き、温故創新の精神により、**お互いが一流になるため、自立した相互革命**をはかります。
- 1.自発的な150%上の仕事とテーマの中にノウハウを活かし、かつ即応力を最重視します。
- 1.明るく楽しい、人間性豊かな産まれ甲斐と生き甲斐を感じ、悔いのない社会生活を営むことは、自己と後輩に50%アップの仕事と、テーマを与えることであり、これをやらないものは、罪悪となります。
- 1.尊敬される人間像をめざし仕事を通じて、**歴史に誇る世界最高人質の、軟球型球団**をつくり上げます。

経営理念

先ず和から 和して同ぜず
和から積へ 積から乗へ
乗から超へ 超から極へ

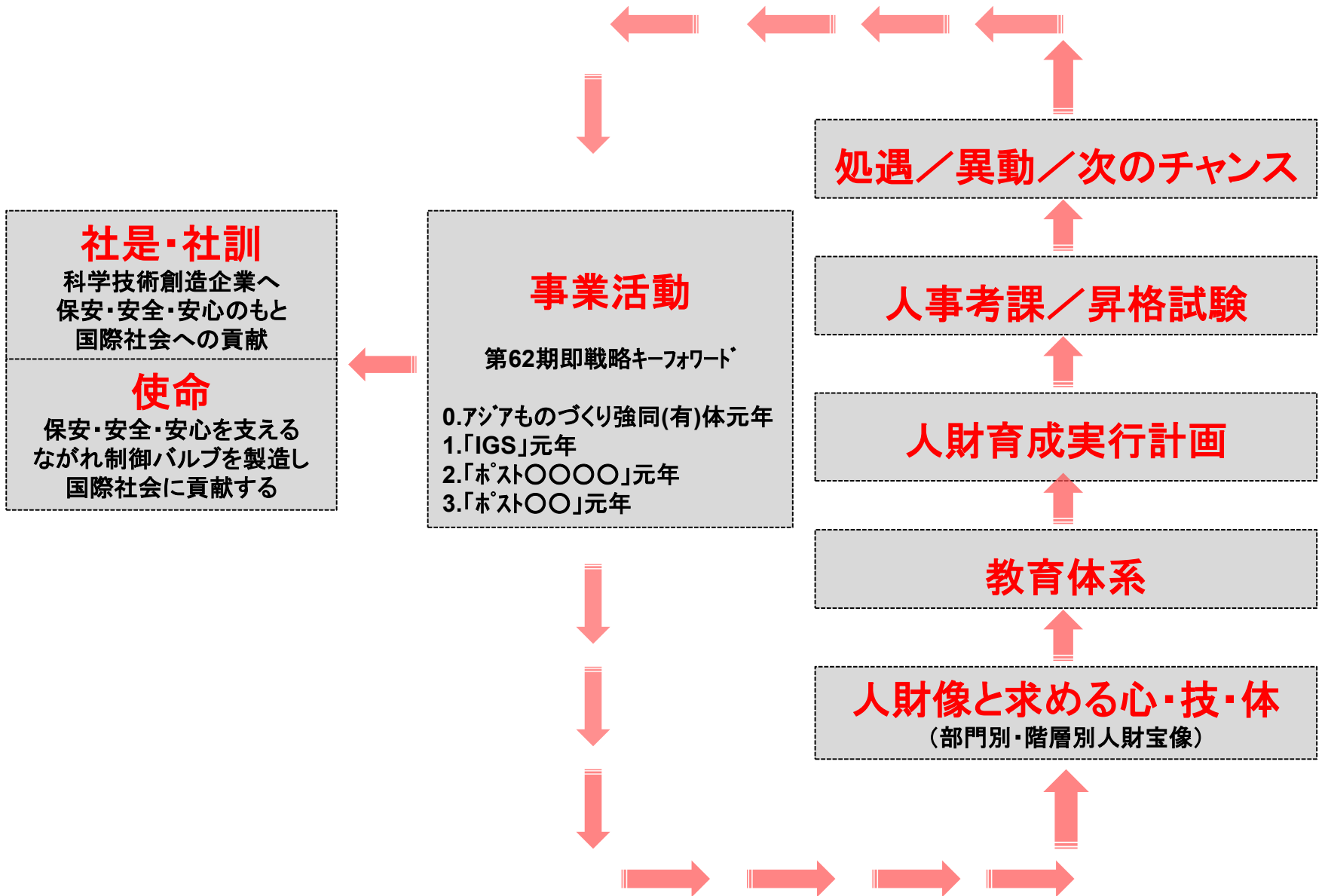
会社の使命

保安・安全・安心を支える
ながれ制御バルブを製造し
国際社会に貢献する

社是・社訓

科学技術創造企業へ
保安・安全・安心のもと
国際社会への貢献

人財育成マネジメント



部門別・階層別 人財の役割と心・技・体

	共通	技術	製造	調達
課長		新製品創造開発テーマの設定、実戦者	100%良品の工程能力実現の企画立案と整備責任者	経営戦略にもとづく調達戦略の企画立案者
	心 部下育成能力 (動機付け、コミュニケーション) 技 目標設定能力 (ゴールと課題の明確化) 体 組織化力	技 神様と直接議論できる製品及び周辺技術知識 技 企画提案力(新提案) 体 社内交渉力	技 問題形成・解決能力 技 収支計算能力 技 経理、原価、労務基礎知識 体 対外・部署間折衝能力	技 経営数値を習得し、自部門の業績内容を監視し、必要な軌道修正 技 業績動向に考察を加え、原因分析と改善策/達成策を立案/実行 心 部下の能力レベルを把握し、不足スキルへの効果的教育手段を講じ 心 ルーチン業務を排し、戦略/戦術業務に特化すること
係長・主任		業界動向に沿った新製品の立案者	品質・安全・原価目標をクリアし納期遵守の製造工程監督者	調達機能を考察・評価し改善策の起案実戦者
	心 部下指導力 技 問題を定義する力 (課題形成・解決力) 体 折衝・調整力	技 神様と直接議論できる製品及び周辺技術知識 技 企画提案力(新提案) 体 社内交渉力	技 担当分野全般の業務内容知識と専門応用力 技 問題解決能力、業務改善力	技 自部門の数値目標と実績を照らし、次計画の上申を行なうこと 心 部下の能力レベルを把握し、改善手段を立案、課長に提案すること 技 文章能力に於いて部下の模範レベルにあること
主務		新製品の説明・現地現場対応責任者	担当グループのまとめ役、又は工程改善技能士	組織目標達成へ知恵を出し挑戦し続ける実戦者
	心 後輩指導の実戦 技 担当分野の専門知識 体 困難に挑戦する姿勢	技 新製品に盛り込まれている技術の詳細知識 技 プレゼン力	技 各職場における専門技能(各技能士) 技 問題解決能力(SQC)	技 技能、知識の最前線実行部隊であること 技 最適な表現能力を持つこと 体 対外折衝力を高める自己啓発が出来ること
主位		創造開発に必要な確実なデータ取り、まとめ、考察ができる人材	各職場における専門技能士	自己の役割を認識し自律して戦果を産み出す挑戦者
	心 貪欲に習得する姿勢 技 実務関連知識 体 考働力	技 CAD含む設計技術 技 社外向け技術文章作成能力 技 適確な言葉遣い習得	技 各職場における専門技能(各技能士) 技 問題解決能力(SQC) 心 後輩の指導(スキル面)	心 自己の経験を部下の教育に効果的に活かせること 心 歴史を知り、教訓を学ぶ心を持つこと 体 失敗を為福に変える精神力を培う能力があること

心[誠意、士気、根気、心機、連機]
[ヒト、チームワーク、ホーム(ラン)ワーク]

技[智・創意、英気、才気、戦機、同機]
[(シナ)モノ、トキ、ヘッドワーク、フットワーク]

体[熱意、熱気、血気、万機、対機]
[カネ、ネットワーク、ホ・ディワーク]

部門別・階層別 人財宝の役割と心・技・体

	共通	営業	マーケティング	管理
課長		部門戦略・戦術の立案・遂行責任者	ビジョンと組織戦果を明示する指揮者	経営戦略を下支えする経営管理システムの企画立案者
	心 部下育成能力 (動機付け、コミュニケーション) 技 目標設定能力 (ゴールと課題の明確化) 体 組織化力	技 ビジョン構築力と目標設定能力 心 一丸化のための部下動機付け能力 技 歴史、業界、製・商品の総合的知識 技 労務管理・計数基礎知識	技 問題を定義する能力(問題の重み付けと見極め) 体 予実管理能力(PDCAのCA鉄戦)	技 歴史、経営方針の理解と全社的課題抽出力 技 担当分野の専門知識 技 計画立案、組織運営等のマネジメント能力 心 部下の指導・育成能力
係長・主任		営業現場リーダー (売上高獲得の中心的役割)	新用途、新製品創出の企画立案者	担当経営管理システムの実務遂行リーダー
	心 部下指導力 技 問題を定義する力 (課題形成・解決力) 体 折衝・調整力	技 全製・商品知識と誰にも負けない得意分野の知識と経験 技 行動をシナリオ化する計画能力	体 PSM横断の知識とコミュニケーション能力とネットワークの軽さを活かした現場展開を主導する。	技 担当領域並びに関連領域の業務知識 体 対内外の調整折衝能力
主務		考働力で売上高獲得と新規開拓の実戦者	営業マンと一緒に、新需要の実現者	実務遂行の大黒柱
	心 後輩指導の実戦 技 担当分野の専門知識 体 困難に挑戦する姿勢	技 得意分野を作り、知識と経験を積む 技 重要ユーザー様担当経験 技 専門分野における製・商品知識	技 既存製品で新用途を拡大する技量 体 新製品創出と市場導入の率先・推進力	技 担当分野の専門知識 体 問題意識を常にもち、改善のために上職と連携 体 対内外 調整折衝能力
主位		一人立ちし、考働力があふれる営業パーソン	営業マンと一緒に受注実現の支援者	担当業務分野を着実に増やしてゆく挑戦者
	心 貪欲に習得する姿勢 技 実務関連知識 体 考働力	技 業界別、用途別、製商品使用例 体 社会人として 社員としてのマナー 技 取引の基本知識	技 現物、カタログ、補足ツールを駆使した深みのある製・商品の説明技量	技 担当分野の業務基礎知識 技 必要な公的資格取得 体 関連業務の流れを理解しようとする貪欲な姿勢

心[誠意、士気、根気、心機、連機]
[ヒト、チームワーク、ホーム(ラン)ワーク]

技[智・創意、英気、才気、戦機、同機]
[(シナ)モノ、トキ、ヘッドワーク、フットワーク]

体[熱意、熱気、血気、万機、対機]
[カネ、ネットワーク、ホテワーク]